



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Capacitación laboral y compromiso organizacional del personal de
la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Rayme Meneses, José Luis (ORCID: 0000-0001-7040-3663)

ASESOR:

Dr. Córdova García, Ulises (ORCID: 0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad de experimentar esta maestría y mejorar mi competitividad en un mercado de alto nivel de exigencia y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante el periodo formativo.

A mis padres: Benito y María, por su incondicional apoyo y ser mi fortaleza a través del tiempo. Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

A mis hermanos: Ruben, Percy, Julio y Keyla, por estar conmigo a la distancia y apoyarme siempre.

A mi familia: Carmen, Jennifer y Treyssi, que son mi motor y mi motivo que por ellas vale el esfuerzo.

Agradecimiento

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo Lima Norte; por brindar una educación calidad accesible para los profesionales de la Región y de todos el Perú.

A todas sus autoridades y docentes; por orientar con solvencia académica y profesional de la formación de maestros en Gestión Pública.

Al Dr. Córdova García Ulises, por sus sabias enseñanzas y paciencia que me brindo en todo el proceso de mi proyecto de tesis.

A la entidad pública DESA de Ica, por brindarme el apoyo en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Índice de contenidos

	Paginas
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tabla	vi
Índice de figura	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población y muestra	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspecto éticos	25
IV. RESULTADOS	26
4.1. Resultados descriptivos	26
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos	

Anexo 4. Certificado de validación de instrumentos

Anexo 5. Base de datos (prueba de confiabilidad)

Anexo 6. Prueba de confiabilidad

Anexo 7. Prueba de hipótesis

Anexo 8. Carta de presentación institucional

Anexo 9. carta de aceptación institucional

Anexo 10. reporte del Turnitin

Otros

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Ficha técnica del instrumentos	22
Tabla 2. Conformación de expertos	22
Tabla 3. Escala y valores de la confiabilidad del coeficiente de Alfa Cronbach	23
Tabla 4. Valores de confiabilidad	23
Tabla 5. Nivel de medición del coeficiente de Rho Spearman	25
Tabla 6. Frecuencias descriptivas de la Variable: Capacitación laboral y sus dimensiones	26
Tabla 7. Frecuencias descriptivas de la Variable: Compromiso organizacional y sus dimensiones	27
Tabla 8. Cálculo de relación entre las variables Capacitación laboral y compromiso organizacional	28
Tabla 9. Cálculo de relación entre la dimensión capacitación laboral y el compromiso afectivo	29
Tabla 10. Cálculo de relación entre la dimensión capacitación laboral y el compromiso de continuidad	29
Tabla 11. Cálculo de relación entre la dimensión capacitación laboral y el compromiso normativo	30

Índice de figuras

	Páginas
Figura 1. Variable: Capacitación laboral	26
Figura 2. Variable: Compromiso organizacional	27

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se precisa que se tuvo como objetivo general: Determinar la relación de la Capacitación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021.

La metodología estuvo enmarcada por paradigma positivista, de enfoque cuantitativa, tipo de investigación básica, diseño no experimental, con el método hipotético deductivo, diseño descriptivo correlacional, su método fue transversal, la población estuvo conformada por 100 trabajadores.

Considerando la hipótesis general, se determinó la relación de Capacitación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores en dicha entidad, esto quedó determinado por el nivel de correlación de 0,618. Así mismo quedó demostrado por la prueba de Rho de Spearman donde observo el valor de significancia es de $<0,001$. Es necesario que las instituciones públicas por su carácter de servicio tanto con interno como externo deben mantener una estrecha con los trabajadores de tal manera que se fomente entre ellos una organización de respeto que se considere mucho el talento y la capacidad formativa que tiene cada uno de ellos. Las instituciones deben fomentar una buena organización laboral basada en respeto de los derechos en las normas y en la conducta funcional.

Palabra clave: Capacitación laboral, compromiso organizacional, compromiso afectivo, continuidad y normativo.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the relationship between job training and organizational commitment of the workers of the Executive Directorate of Environmental Health of Ica 2021.

The methodology was framed by positivist paradigm, quantitative approach, basic research type, non-experimental design, with the hypothetical deductive method, descriptive correlational design, its method was transversal, the population consisted of 100 workers.

Considering the general hypothesis, the relationship between job training and organizational commitment of the workers in said entity, this was determined by the correlation level of 0.618. It was also demonstrated by the spearman's rho test where the significance value is < 0.001 . It is necessary that public institutions, due to their internal and external service nature, should maintain a close relationship with their workers in such a way that they foster among them an organization of respect that takes into account the talent and training capacity of each one of them. Institutions should promote a good labor organization based on respect for rights, rules and functional conduct.

Keyword: Job training, organizational commitment, affective commitment, continuity and normative.

I. INTRODUCCIÓN

En un entorno diferente, el desarrollo de gestión de la formación profesional es un asunto abordado con frecuencia por las entidades educativas, que si bien es parte de su regulación, pero en otros casos es una pérdida de tiempo y recursos.

Recientemente, este modelo de sistemas continúa en México, considerando como resultado sistemas de capacitación con poco provecho y limitada capacidad de mejora; escasos momentos se muestra la probabilidad de desarrollo y de ocasión de enseñanza, que posibilita progresos en el rendimiento laboral, e incluso para el avance individual (Hernández y Cruz, 2014, p.35), por otro lado en este mismo país se ve el poco esfuerzo organizado que existe, como lo evidencia el estudio de Cardozo (2014, p.12) quien afirma un aumento en las licencias laborales del 67% lo que impresiona a las empresas ya que no cuentan con un equipo comprometedor e inspirado pues sienten que no se les ofrecen los requisitos adecuados para el rendimiento. La capacidad laboral es uno de los asuntos más importantes para aportar al desarrollo del país y del mecanismo de producción. Del mismo modo, colabora en el crecimiento y modernización de los conocimientos, para asegurar una fuerza laboral infalible, en gran medida calificado y provechoso; lo cual, paralelamente amplía el patrimonio humano y así las empresas obtendrán la excelencia de sus avances y el correcto manejo de su primordial activo (Vergara, 2015, p.30).

En las instituciones públicas para obtener la economía y el desarrollo nacional, es clave asegurar el logro de las metas, para esto se debe tener presente al personal adecuado, motivado y conforme, es así de la relevancia de potenciar la gestión del entrenamiento laboral; a pesar de ello de acuerdo a las exploraciones que se ha venido haciendo en torno a este asunto se contempla la alta fragilidad, en efecto la formación a sus trabajadores es parcial y reducido y a las vez no es parejo para todos los trabajadores, por una parte se tiene al personal que ocupa cargos de confianza y superioridad y por otra parte están los trabajadores que no emplean cargos jerárquicos muchas veces en el momento que alguno desea prepararse tiene que cruzar por todo un procedimiento administrativo que al cabo concluye con la ausencia de recursos presupuestales y si existiese esta disponibilidad esta es aprobada de cargos de confianza y superioridad a quienes si se les proporciona el consentimiento y la entrega

de provisiones en tanto que los trabajadores que atienden funciones de los expertos, auxiliares, los técnicos no toman formación alguna y excepcionalmente lo tienen que llevar a cabo con sus propios fondos (Ruiz, 2014, p.40).

Respecto al compromiso organizacional, Ruiz (2013, p.57) observó, que es uno de las presencias más significativos y esenciales en las instituciones, debido a que este coopera al progreso, logro de propósitos y responsabilidad del trabajador con la institución. A pesar de ello, estas entidades dependen en gran magnitud de los trabajadores en cuanto a lo dicho, Alfaro et al. (2012) realizó una indagación en tres municipios estableciendo que el 70% de los trabajadores no se sentían identificados, el 30% observa que no cuentan con las facultades precisas para llevar a cabo con sus labores y el 45% se nota desmotivado. Del mismo modo, Gil et al. (2013) concretó que el 54% de los trabajadores revelaban proporciones bajas de compromiso organizacional, el 69% no asiste en las distintas actividades que dirige la organización y el 21% no aprecian la misma causa para ejecutar sus labores; revelando un inconveniente significativo dentro de la institución que impide el desempeño y rendimiento laboral.

En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica existen inadecuados métodos que dan a conocer como entidad, entre ellas es la ausencia de capacitación laboral, esto implica que al no hallarse un procedimiento de capacidad razonable, preventiva y para la formación, las entidades respectivas no se sujetan de que los empleados dispongan con los saberes, habilidades y conductas obligatorias para proporcionar a la empresa; de igual modo se evidencia cierta indiferencia por parte de los empleados, no alcanzan originar un vínculo humanitario con la institución, no se halla placer de necesidad es por esto que los trabajadores que son ascendidos son indiferentes a la problemática de la Dirección a la vez que los contratados no tienen continuidad laboral, de esta manera se contempla el poco compromiso de persistencia, emotivo y normativo; de conservarse esta problemática en la Dirección solo se contaría con trabajadores poco preparados que no se encuentren capacitados para aportar un buen trabajo y con un rendimiento ordinario; además poco comprometidos con la organización lo cual supone la dedicación mínima de los empleados por los problemas de su entidad; tomando en consideración esto se exige realizar la presente formación,

pues dará un claro panorama de categoría en el que se halla cada una de estas variables, por otra parte al establecer el vínculo existente entre ellas ayuda a poder instaurar los consejos pertinentes al termino de restablecer los diversas métodos inadecuados que pudiesen estar mostrándose.

Bajo el soporte de lo anteriormente expuesto, se esboza el problema general siguiente: ¿Cómo se relaciona la Capacitación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021? Mientras que los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la capacitación laboral y el compromiso afectivo, compromiso de continuidad, el compromiso normativo del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021?

La investigación se justificará teóricamente porque presentará información teórica procedente de las bases teóricas de la gestión pública o administrativa. En lo práctico se justificará porque permitirá reconocer los aspectos graves de la dirección que servirán para optimizar los procesos relacionados a la toma de decisión, del mismo modo para estudiar organizadamente la información proporcionada por los empleados. Se justificará de manera metodológica porque se emplearán técnicas e instrumentos de recopilación de datos que permitirán estudiar el comportamiento de las variables y el grado de relación entre ambas.

En la investigación se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la relación de la Capacitación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021. Para ello, se formularon los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación de la capacitación laboral y el compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021. Así mismo en lo que compete con el desarrollo de la hipótesis general se tienen: la capacitación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021. Mientras que la investigación presento las siguientes hipótesis específicas: la capacitación se relaciona significativamente con el compromiso afectivo, continuidad y normativo, del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Considerando los antecedentes internacionales Pedraza (2020) concluyó, que el recurso humano y la satisfacción laboral ayudan de manera positiva a mejorar el desempeño en la educación. Estas dos variables fueron consideradas de manera práctica para evaluar la gestión del personal asegurando que los empleados cuenten con experiencias, habilidades y conocimientos para ejercer sus funciones y den su mejor esfuerzo; fomentando al trabajo en equipo y el aprendizaje continuo. Esto contribuye a una mejor imagen institucional, la formación de calidad de los alumnos, calidad en los procesos y servicios educativos así como poder lograr los objetivos e indicadores académicos. En definitiva, estos hallazgos fomentan un mejor compromiso de la gerencia educativa para que asegure el diseño de sus prácticas de gestión de recursos humanos, ya que estas estrategias ayudan a potenciar las competencias de sus empleados y otorgan satisfacción laboral.

Lo mismo ocurre con Ortiz (2018) quien concluyó, que los resultados mostraron una correlación entre las variables: El Estrés laboral y Compromiso Organizacional, con resultados óptimos, la información recaudada de dicho estudio identificó que dentro de la empresa es necesario implementar cambios para mejorar el rendimiento de su personal. Así mismo, Pascual y Ávila (2020) concluyeron, que la única fuente de compromiso organizacional es el compromiso afectivo, esto quiere decir que el trabajador hace aquello que le agrada con la intención de conseguir sus objetivos y también los de la empresa, por lo que se concluye que además de ser un estado psicológico (concepción reactiva), se trata de una relación afectiva que la une a la organizacional (naturaleza proactiva) en donde el trabajador persigue lo mejor para la empresa y para el mismo. Por otro lado, Alvarez y Gutierrez (2017) quienes concluyeron, que hay diferencias entre la producción laboral de las empresas que desarrollaron capacitación en comparación con las que no realizaron, pero puedo definir qué tal diferencia no fue tan significativa. De igual manera Rojas (2018) concluyó, en esta investigación el vínculo que hay entre la capacitación y el desempeño laboral, donde las entidades deben incentivar el desarrollo a través de la capacitación, basándose en los resultados que desea alcanzar la organización, se detallaron estrategias de capacitación idóneas para capacitar al personal y también una

edificación para aumentar su desempeño.

En relacion a los antecedente nacionales se destacan a Rodríguez y Chávez (2020) quienes concluyeron, que el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de Innovek SAC, fue principalmente medio 69.2%, seguido de un nivel alto de 23.1% y un nivel bajo de 7.7% lo que permite deducir que los empleados tienen un nivel de compromiso con la organización que está por encima de la media, por lo que podemos concluir que el compromiso organizacional es la cédula de identidad personal con la empresa que lo emplea. Así como también Cham y Pham (2020) quienes concluyeron, que las empresas deben definir una clara dirección y estrategia a largo plazo, considerando importante que los empleados tengan conocimiento de los objetivos y estrategias de la organización para comprender, participar en las operaciones y actividades de la organización para alcanzar el éxito de la empresa. Por otro lado, mencionamos a Chang (2018) quien concluye, que gracias a los resultados de la investigación, se indica que el 83% de los empleados mejoraron su desempeño laboral gracias a la implementación de la capacitación laboral, mientras que el 4% de ellos dijo que no había influencia. Mencionamos también Cappillo (2016) que basados en las teorías humanista sustentada por Maslow concluyen, que existe una relación alta directa a nivel estadístico directamente proporcional entre las variables de la capacitación laboral y la posición laboral en el programa de jóvenes productivos. Así mismo se observó tener una relación importante a nivel estadístico y moderado entre las dimensiones de la evaluación de la competencia con la inserción laboral y una relación significativa a nivel estadístico de tipo moderada entre las dimensiones de satisfacción de capacitación con la inserción laboral.

De la misma forma Palomino (2020) concluye, que en el desarrollo de actitudes, habilidades y conocimientos en relación a los resultados alcanzados, se evidencian de forma efectiva, pero con algunos criterios a mejorar. Todo esto se orienta en un desarrollo adecuado en los empleados y al seguimiento de los objetivos definidos por la organización. Destacando a las teorías que sustentaron la investigación de Compromiso organizacional y capacitación laboral del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental se hace mención de los diversos estudios y modelos las distintas variables de estudio.

La capacitación laboral se mencionó a Mayurí (2008) quien definió, que la capacitación y desarrollo de personal implica todas las gestiones que se realizan en una organización, que puede responder a sus requerimientos y busca mejorar sus habilidades, conocimientos, actitudes o conductas personales. Así mismo, Mayurí (2008) resaltó, que la capacitación se pretende mejorar las funciones laborales del personal de acuerdo a los requerimientos de la organización y también es un proceso donde se definen las metas. La necesidad de capacitación se origina cuando existen diferencias entre lo que debe conocer una persona para ejecutar sus labores y lo que en realidad necesita saber. Estas diferencias son descubiertas generalmente al evaluar el desempeño o las descripciones de las características del puesto de trabajo. Así mismo, Mayurí (2008) afirmó, que el cambio influirá sobre lo que el empleado debe saber y también sobre la manera en la que desarrolla sus tareas. Las principales responsabilidades de los supervisores es predecir sobre los cambios, para prever futuras demandas de capacitación y desarrollando estas jornadas de capacitación de acuerdo a las actitudes y potencialidades de los empleados.

La capacitación puede realizarse en distintos campos, pero frecuentemente se desarrollan en las siguientes cuatro áreas Inducción; es cuando se les brinda información a los trabajadores nuevos y frecuentemente la realizan los supervisores directos. El área de recursos humanos define por escrito las clausulas, de manera que las acciones puedan ser planificadas y uniformes. El entrenamiento es aplicado al personal de operatividad, generalmente se realiza en el mismo puesto de trabajo, está es importante cuando existen novedades que perjudican las tareas o funciones, también cuando se requiere aumentar el nivel de conocimientos de los trabajadores operativos, las instrucciones para cada área laboral deben ser presentadas de forma escrita. Formación básica; se desarrollan en los niveles de la organización que tienen más responsabilidades, busca profesionales preparados, que tengan conocimiento sobre la empresa en general. Se toman por lo general a profesionales jóvenes que reciben capacitaciones completas acerca de la organización y luego se destinan a otros niveles de jerarquía en la organización. Desarrollo de jefes generalmente es más complicado, pues pretende desarrollar más actitudes que habilidades o conocimientos concretos. En el resto de las acciones de capacitación se requiere el compromiso por

parte de la gerencia y de los altos niveles de la empresa. El estilo de la gerencia de una organización se alcanza no solamente trabajando en equipo, sino también como una reflexión enfocada a las adversidades existentes en la gerencia. Se deben expandir los temas como manejo de reuniones, toma de decisiones, administración del tiempo entre otros. En cualquier caso, es preferible planificar de forma adecuada la secuencia y lo que contienen las actividades para poder obtener un mayor alineamiento (ob. cit)

Según Changana (2018) manifestó, que las capacitaciones están guiadas a satisfacer las demandas de la organización, las cuales pueden ser a través de la inclusión de habilidades, actitudes y conocimientos de los empleados. Esto forma parte del proceso de cambios, adaptación y crecimiento a las nuevas circunstancias externas e internas. Forma parte de las transformaciones dinámicas denominada educación no formal. Así mismo, Changana (2018) consideró, que la capacitación es un agente potencial de productividad y cambio, que puede lograr detectar las necesidades del contexto de sus empleados para poder adecuar las estrategias, estructura, cultura y trabajo a esas necesidades. La terminología capacitación se usa de forma habitualmente para relacionarse a los esfuerzos que se desarrollan en una organización y que buscan potenciar el aprendizaje de toda la organización. Esta orientado a mejorar el desempeño a corto plazo.

Por otra parte, Silíceo (2004) en su libro “Capacitación y desarrollo de personal” destacó, que la evaluación de la capacitación debe desarrollarse de manera frecuente y ejecutarse en tres circunstancias distintas: antes, durante y al finalizar una materia (p.55). De la misma forma, Changana (2018) señaló, que la capacitación busca satisfacer las necesidades que pueda tener una organización, incorporando habilidades, conocimientos y postura en sus integrantes, formando parte de su etapa normal de transformación, la adaptación y crecimiento a circunstancias novedosas internas y externas. Forma uno de los espacios más cambiantes que generalmente se ha denominado educación no formal. Señala de igual forma, que la capacitación se trata de una actividad planificada fundamentada en los requerimientos reales que mantiene una organización y va guiada hacia una transformación de cambios actitudinales, habilidades y conocimientos de los empleados. La capacitación ejerce un rol educativo en una organización por ello, se logra satisfacer los requerimientos

actuales y se visualizan a las futuras necesidades.

Por lo tanto la capacitación del personal según Sotomayor (2016) señaló, que la capacitación del personal consiste en habilitar al personal nuevo y también a los que quieren ocupar las vacantes o espacios de trabajo implementando adiestramiento, actualizados y perfeccionando sus habilidades, actitudes y conocimientos. La capacitación cumple con el rol educativo de una organización por lo que satisface las necesidades de sus empleados. Así mismo, Castillo (2012) comentó, que la capacitación es una técnica para la creación, que permite brindar a un ser o individuo la información necesaria para que desarrolle sus conocimientos, actitudes y habilidades eficazmente para mejorar su rendimiento laboral en la empresa. La capacitación así como las actitudes, habilidades y conocimientos del personal nuevo en muchos casos no está relacionado con las necesidades de la organización y es aquí donde se origina estas necesidades. Por su parte, Siliceo (2013) expresó, que la capacitación consiste en la planificación de actividades fundamentadas en las necesidades reales que mantiene una organización y está orientada principalmente a potenciar las habilidades conocimientos y actitudes de los miembros.

Del mismo modo, Hernandez y Juarez (2015) señalaron, que la capacitación busca la preparación de los trabajadores para desarrollar y desempeñar de manera distinta a la habitual y por lo general es mejor remunerado. Además, Amador (2016) consideró, que la capacitación es preparar a los empleados nuevos y a los que desean ocupar estas vacantes y nuevos puestos de trabajo. Por consiguiente Dessler (2012) afirmó, que la capacitación expresa la forma utilizada para permitir que los nuevos y actuales trabajadores obtengan habilidades indispensables para desarrollar su trabajo, de igual manera Chiavenato (2014) señaló, que la capacitación se considera como un proceso de formación a corto plazo, desarrollado sistemática y organizadamente, utilizado como medio para las personas que quieren adquirir conocimientos competencias y habilidades del segundo objetivos definidos. La capacitación se centra en transmitir de ciertos conocimientos que se relacionan al trabajo, actuación que deben tomar frente a ciertos criterios de la organización y cómo desarrollar habilidades y competencias.

Para los beneficios de la capacitación laboral según, Amador (2016) expresó, que es indudable que la capacitación es de gran contribución y proporciona el desenvolvimiento de las personas por ende mejora la organización. Del mismo modo, Amador (2016) señaló, que el acuerdo de las matíces novedosas que se obtienen al capacitarse, permiten afirmar que se puede actuar ante las circunstancias y realizar propuestas para encontrar nuevos cambios de solución. Así mismo señaló, que la integración es el pilar fundamental para desarrollar de cualquier actividad que se quiera emprender y alimenta la relación laboral. Claramente la motivación juega un papel fundamental en la integración, pues denota la disposición de las personas para desarrollar actividades.

Por lo tanto, el propósito de la capacitación laboral según, Siliceo (2013) expresó, que basándose en las experiencias profesionales, se puede concluir que existen actividades con el fin principal que se debe procurar durante la capacitación el reforzamiento difusión creación actualización de la cultura y los valores de la empresa. El éxito en realizar estas actividades, se basa en el nivel de comprender, sensibilizar, concientizar y modelar que se realice usando los códigos de valores de la empresa. No hay un método que pueda mostrar resultados favorables a los que son realizados a través de los procesos de educación apoyar, consolidar y aclarar los cambios de la organización. Las técnicas de la educación moderna y la psicología humanista ejercida en organizaciones ha manifestado los cambios conductuales del capacitador, esto es un elemento que indica la efectividad del aprendizaje. Los cambios reales actitudinales de forma evolutiva se han logrado invariablemente por medios de procesos educativos se consideran elementos indispensables y básicos para promover cambios efectivos en la organización. Ante la permanencia del cambio en nuestro entorno, existe una nueva actitud entre las personas y la organización, desarrollando esta forma un ambiente laboral agradable, predecir los hechos y estar disponibles para reaccionar ante cualquier circunstancia. De aquí nace las características de los individuos proactivos, que no se limitan, sino que por el contrario actúan de forma ágil y acertada, pues en los momentos de cambio es necesario mantenerse atento y actuar eficientemente, buscando resultados positivos. Las personas exponen sus conocimientos ya no dependerán de los supervisores, sino de sus propias capacidades,

lo que les permitirá presentar sus propósitos dentro de la empresa.

Otro punto es aumentar la eficacia del desempeño, los casos donde los niveles de desempeño individual son insuficientes por la ausencia de habilidades o conocimientos, son una de las principales prioridades que deben ser detectadas para la capacitación administrativa, técnica y humana. No obstante hay que tener en cuenta, que solo algunos problemas se relacionan a la ineficacia podrán tener solución a través de la capacitación, ya que en algunos casos esta situación va a depender de niveles superiores del trabajador que presenta esta dificultad. Sobre la resolución de problemas la alta gerencia se expone a diario a la necesidad de alcanzar las metas importantes con niveles de excelencia altos, enfrentándose a ciertas complicaciones administrativas humanas financieras y tecnológicas. Como se sabe los problemas y las organizaciones están orientadas en diferentes sentidos la capacitación y el adiestramiento forman parte de un proceso eficaz para el apoyo otorgando y dar soluciones a muchos de estos problemas. Para la habilitación de la promoción, existe la definición de planeación y desarrollo de una institución, es una tarea directiva que motiva y atrae a los trabajadores a mantenerse dentro de ella. Una vez que la práctica se realice de forma sistemática, se apoyará en programas de capacitación que darán paso a políticas de promoción, permitiendo habilitar al individuo integralmente para alcanzar las metas de manera exitosa con miras de lograr mayores responsabilidades.

Del mismo modo (ob. cit) señaló, que este punto es importante ya que se mantiene una ,filosofía inconclusa durante el desarrollo de las personas que no toma en cuenta el proceso capacitivo como un elemento fundamental de sus labores podrá generar que se pierda un recurso humano valioso por el reiterado daño ocasionado por la continuación progresiva y cooperativa de otros trabajadores de la empresa, además la política y la práctica de formar sustitutos deben ser parte de un proceso indispensable para el desempeño de la empresa. Orientar e inducir al personal nuevo en la institución. Las impresiones iniciales que un trabajador o empleado tengan de la empresa causarán un impacto en el desempeño y la actitud que tenga en relación al trabajo y hacia la empresa. La alta gerencia y las relaciones industriales permiten que se creen programas sistemáticos que darán paso a un nuevo personal colaborador para que conozca y entienda temas como la misión, visión, localización geográfica, filosofía

valores, historia instalaciones, expectativas hacia el personal, políticas, relaciones industriales y humanas, proceso de producción y los productos que desarrollan, los miembros del grupo ejecutivo, mercados, comercialización, oportunidades, sistemas de reconocimiento entre otros. La responsabilidad de este programa está directamente sobre el personal ejecutivo del área de nuevos empleados y el relacionista industrial de estos deben añadir otros aspectos relacionados con el tipo de trabajo a desarrollar en función a las políticas y estructuras, objetivos, procedimientos, estándares de desempeño, así como las políticas, los objetivos y las características de su puesto de trabajo. La actualización de los conocimientos y las habilidades, es un reto permanente a nivel directivo que tiene la tarea de estar atento a los nuevos cambios tecnológicos y metodológicos para desarrollar el trabajo de manera óptima y que la empresa sea más efectiva. Las variantes tecnológicas realizadas en la institución generan al mismo tiempo cambios en la manera de ejecutar las labores. Es importante prestar atención a los requerimientos relacionados con el conocimiento y las habilidades. Preparación integral para la jubilación: el proceso de jubilación es una etapa a la que no se le da la importancia que merece y por esta razón no se designan recursos para mantener una adecuada planeación. Es evidente que esta etapa de la vida, debe y puede ser hondamente productiva, por ello es importante que las acciones de capacitación tomen en consideración anticipadamente la preparación de las personas en esta etapa de prejubilación, brindando apoyo, educación y orientación para seleccionar y realizar nuevas tareas, controlar su tiempo, las nuevas relaciones familiares y una correcta distribución de sus ahorros y presupuestos; por ello la mayor importancia será el desarrollo altitudinal que le permita aceptar comprender y asimilar para vivir de forma significativa y gratificante en esta etapa de la vida (ob. cit).

Objetivo de la capacitación de acuerdo a Chiavenato (2014) manifestó, que los objetivos principales en la capacitación son la preparación de los trabajadores para la ejecución rápida de las distintas áreas del trabajo, establecer oportunidad para el progreso continuo de los trabajadores, no solamente en sus actuales puestos de trabajo sino que también en diferentes cargos más complicado y aumentar y modificar la actitud de los individuos ya sea para generar un clima más agradable o incrementar la estimulación y volver más receptivos a las nuevas directrices administrativas.

Para el ciclo de capacitación según Chiavenato (2014) manifestó, que la capacitación es la acción que permite facilitar los medios que aprueban el aprendizaje este nace a través del resultado de los sacrificios de los trabajadores. El aprendizaje formó parte de una transformación conductual que se muestra regularmente en todos los participantes. La capacitación puede ubicar las experiencias de los aprendizajes en una dirección positiva y benéfica para fortalecer las actividades proyectadas, con la finalidad de que las personas en los distintos niveles de la empresa desarrollen de forma ágil los conocimientos, cualidades y habilidades que favorecerán a la empresa y a ellos mismos.

Así mismo, para la capacidad del desarrollo de habilidades de acuerdo a Fernández (2010) estableció, que la serie de habilidades relacionadas a las capacidades que tiene un empleado y cómo se relaciona internamente con la empresa representa una de las siguientes habilidades básicas de comunicación: comunicarse efectivamente a través del procedimiento formal e informal y suministrar datos específicos en respaldo a las observaciones y condiciones. Organización: determinar las tareas y los objetivos a los trabajadores para desarrollar el trabajo y proyectar su continuidad. Empatía: escuchar y considerar las inquietudes de otros y respetando los sentimientos. Delegación: preocupación porque los trabajadores de la entidad tengan capacidades para el acceso de decisión y tengan recursos indispensables para lograr los objetivos. El trabajo en conjunto incentiva un ambiente colaborativa, comunicación y confianza entre los integrantes del equipo para alcanzar los objetivos en común.

La capacitación es un proceso que contiene cuatro etapas: detección de necesidades y capacitación según Chiavenato (2014) quien manifestó, que la etapa inicial y la capacitación, consiste en la realización de un diagnóstico preliminar. La localización de necesidades de capacitación debe suministrar información para que consiga hacer el programa para la capacitación ¿cuándo y dónde enseñar?, ¿quién va a aprender?, ¿qué es lo que se debe enseñar?

Programa de capacitación: cómo lo describe Chiavenato (2014) quien manifestó, que luego de detectar las necesidades, capacitación se inicia la preparación del programa de capacitación, sistemas que mantienen los siguientes aspectos que deben identificarse durante esta detección: qué y dónde se determinará la necesidad si está

ocurre en otra área, ¿cuáles son las causas?, ¿cómo se resolver?, ¿dónde existe la mayor necesidad?, ¿cuáles son las medidas que deben tomarse?, ¿si esta necesidad es temporal o permanente?, ¿cuáles son las personas y los servicios que serán tomados en cuenta?, cuál es el tiempo y costo para la capacitación? y ¿quién la realizará? (Chiavenato, 2014).

Implementación del programa de capacitación: el programa de capacitación requiere el desarrollo de un plan con lo siguiente apartados: considerar la necesidad según la ocasión, definir claramente lo objetivos que persigue la capacitación, repetir el trabajo que se ejecutará en cursos, programas, o módulos, determinar el contenido, los métodos, la tecnología y el lugar de la capacitación.

La evaluación de la capacitación según, Chiavenato (2014) definió, la naturaleza de las habilidades, la conducta y el conocimiento que requiere el resultado final del próximo movimiento de seleccionar la técnica y métodos que será aplicado el programa de capacitación de tal forma que permita mejorar el aprendizaje. La técnica se capacitación se divide en función a su utilidad lugar de aplicación y tiempo.

En cuanto al compromiso organizacional, es la categoría en donde un trabajador logra identificarse con la empresa y los objetivos que está persigue, deseando sostener su posición dentro de la misma. Está relacionado con la semejanza que existe entre él y la empresa que le brinda un trabajo. El compromiso organizacional es una reacción más específica y duradera en función a la empresa de lo que representa a nivel de la satisfacción que tiene el individuo con respecto a su lugar de trabajo Robbins y Coulter 2014. Así mismo, Tena y Villanueva (2010) señalaron, que el compromiso organizacional: El nivel de participación que tiene un empleado es cómo se identifica con la organización. El empleado logra identificarse para considerar y aceptar las metas y valores de la empresa. De igual manera, Zamora (2010) definió, que el compromiso organizacional es el grado que un empleado logra interiorizar los objetivos y valores de la empresa para poder ejecutar sus funciones laborales con un sentimiento de lealtad.

Así mismo, el compromiso organizacional es considerado como el vínculo que se establece entre la organización y los trabajadores. Por consiguiente, Villalba (2001) consideró, que los estudios de este tema se iniciaron en 1960, aumentando a lo largo del tiempo y generando modelos nuevos para poder entenderlo, siendo aún más

complicada y multidimensional para su análisis y de interés en diversas empresas que buscan mejorar su productividad, encontrando en el compromiso un apoyo que puede generar resultados esperados, de aquí nace la importancia de su estudio y de su entendimiento. Así mismo Betanzos (2006) explicó, que el compromiso organizacional también es fascinante desde una perspectiva vista de los empleados, pues esto hace posible visualizar una estabilidad laboral, percibiendo beneficios por su permanencia dentro de la empresa, convirtiéndose de esta manera en un conductor para que el trabajador pueda decidir aportar mayor esfuerzo en sus labores y obtener beneficios a largo plazo esto representa una ventaja también para las familias la economía individual familiar y nacional. Por otro lado, Becker (1960) estableció, que la relación que se genera entre el trabajador y la organización, la cual se produce por la permanencia en el puesto laboral o por modificaciones que se han generado durante su permanencia en dicha empresa. El creador desarrolla esta definición como el vínculo donde el elemento principal está representado por los años que le ha dedicado a la organización. Así mismo Meyer y Allen (1991) establecieron, que el compromiso organizacional forma parte de la habilidad de los trabajadores hacia la empresa donde están laborando y se han mantenido por muchos años sintiendo el temor de iniciar en una nueva institución, es decir manifiesta la necesidad de mantenerse en ella y otros consideran esto como una obligación porque gracias a la institución han logrado alcanzar oportunidades nuevas. Por su parte, Amoroso (2007) señaló, que el compromiso organizacional está relacionado con el compromiso que siente el empleado por la empresa a través de la identificación de este para alcanzar las metas propuestas de tal manera sostiene que otras investigaciones se ha podido probar que existe una relación negativa entre el compromiso y el desentendimiento para aportar a la empresa por ello se ha establecido estrategias que puedan generar satisfacción en los trabajadores a través de la rotación de los puestos de trabajo.

Modelos teóricos que señalan, que en el compromiso organizacional se toman en cuenta las contribuciones de Meyer y Allen (1991) destacando que la figura de una relación psicológica de un adhesión con la parte emocional para lograr mantenerse trabajando en una empresa, en donde esencialmente se dan tres dimensiones del

compromiso organizacional: (a) hay compromisos porque tienen beneficios de la organización llamadas recompensas adicionales, (b) presencia de compromiso basado en la adhesión y (c) se interrelacionan el valor de la empresa y también de los valores de los trabajadores.

Teoría del Compromiso Becker (1992) consideró, que existen diferentes formas de compromiso, Como por ejemplo el compromiso con la empresa, la gerencia, supervisores, con las funciones y con el equipo laboral. Del mismo modo, la forma de compromiso se considera distinta y tiene dinámica particular que influye al desempeñar sus labores y en la forma conductual de la organización, todos estos se consideran mecanismos de las acciones laborales y organizacionales de los trabajadores y empleados. Teoría de la equidad Becker (1992) señaló, que la motivación se considera uno de los factores que influyen en la función de los trabajadores, pues significa que los trabajadores ejecuten el trabajo que requiere creatividad y empeño, por esta razón este debe ser identificado por medio de una recompensa, debido a que las empresas deben mantener el equilibrio para que al comparar la relación entre las recompensas, pueda ser equitativo ya que si no podría generar un descontento reducir el esfuerzo o de motivar al trabajador. Teoría de la expectativa de la motivación considerando que la motivación que tienen los individuos para lograr desarrollar cualquier actividad está determinada por el valor que éstos le asignan los resultados de sus esfuerzos (sean positivos o negativos), multiplicado por el alcance de confianza al tomar en cuenta su esfuerzo permitirá materializar el querer lograr una meta. Bajo sus términos propios, la teoría de Vroom se puede expresar como: $\text{Fuerza} = \text{valor} \times \text{expectativa}$, donde (a) valor es la fortaleza de la preferencia de un individuo por el resultado, (b) donde fuerza es la vitalidad de la motivación de una persona y (c) expectativa es la probabilidad de que un determinada acto ocasione un resultado deseado.

De acuerdo a Koontz, Weihrich, y Cannice (2012) señalaron, que si un individuo se considera indiferente sobre alcanzar una determinada meta, el valor es cero y es negativo, si al contrario adopta por no alcanzar la meta. El rendimiento de cualquiera de estas dos suposiciones sería una motivación nula. Del mismo modo, si un individuo no tiene motivación para alcanzar una meta, sus expectativas de querer alcanzarla será

negativa. La fuerza que se ejerce para realizar algo, depende de su valor y de las expectativas que se tengan. Aún más, cuando existe la motivación para realizar algunas acciones, pues esto puede motivar el deseo de alcanzar algo más, por ejemplo, cuando un individuo que esté dispuesto a trabajar duro para crear un producto a cambio de una remuneración o un gerente que quiera esforzarse para alcanzar el objetivo de la empresa en producción o marketing y poder obtener un valor de pago o promoción.

Según, Meyer y Allen (1991) manifestaron, que el compromiso organizacional presenta tres dimensiones: compromiso afectivo, continuidad y normativo. El Compromiso afectivo está relacionado la sensación de conformidad con el puesto de trabajo dentro de una empresa debido a que obtienen beneficios y se logra la satisfacción de mantenerse laborando en dicha empresa cumpliendo con la expectativa que tienen y sus requerimientos. El compromiso de continuidad, consiste en la reflexión del trabajador, debido a la evaluación que hace sobre la situación de volver a comenzar en una nueva organización, donde esta experiencia le permite identificar y perfeccionar su desarrollo laboral, y las oportunidades laborales que ha alcanzado a través del tiempo, por lo que también considera que actualmente existe un alto esfuerzo de ejecución y en consecuencia el factor de la continuación es escaso.

Del mismo modo, Meyer y Allen (1991 p.14) mencionaron, que el compromiso de continuidad está asociado al reconocimiento del factor económico que ha venido recibiendo, debido a sus años de servicio y las experiencias laborales, evaluando el riesgo de poder perder todo en esta época de inseguridad laboral, es decir, donde el empleado siente compromiso porque recibió beneficios por parte de la empresa y por qué se siente cómodo y satisfecho con ella, considerando también que la empresa ha invertido en ellos a través capacitaciones y cursos para su especialización ósea que los colaboradores toman la decisión de seguir con la empresa por elección propia. Algunos indicadores de compromiso de continuidad son: Motivación por el salario y estabilidad. De tal modo, el compromiso normativo según Meyer y Allen (1991) explicaron, que el compromiso normativo está vinculado al compromiso ético, es decir, los trabajadores sienten la obligación o están agradecidos, porque la organización los ha apoyado y les ha brindado mejoras laborales y beneficios según el cargo laboral que desempeña. Este compromiso tiene relación directa con los ingresos económicos que reciben los

trabajadores y también tienen en consideración que actualmente mantenerse en una organización se hace más complicado por las competencias laborales, considerando lo señalado decide mantenerse en la empresa, un indicador de compromiso normativo es, la obligación moral y la lealtad.

Así mismo, la importancia del compromiso organizacional según Ruíz (2013) manifestó, que el compromiso organizacional ha sido fuente de estudio, pues es de mucha importancia para las empresas. De igual forma, Meyer (2016) definió, que el sentido del compromiso organizacional, se encuentra estrechamente asociado a los resultados críticos de una empresa o de una organización, como las situaciones de cambio para el empleado el bienestar que siente al laborar en la empresa, la productividad que lo va a llevar a sentirse útil y como un punto importante servirá también el desempeño organizacional, comprendiendo así que el crecimiento del compromiso organizacional en una empresa tiene como reto las asociaciones ya mencionadas. En este contexto, Ruiz (2013) concluyó, que para nadie es indiferente el compromiso y el que todos se mantengan de acuerdo respecto al hecho de que la carencia de compromiso muy negativa para las organizaciones. Así mismo, Meyer (2016) consideró, que el compromiso organizacional es un componente importante que va a ser la diferencia entre las organizaciones que son altamente efectivas, de las que son menos efectivas, de ahí parte que todo director, gerente o administrador que maneja una empresa debe fijarse como meta contar con sus colaboradores, para que ellos estén comprometidos con la organización, con relación a la misión, visión y valores de la empresa, esto permitirá asegurar un crecimiento corporativo en donde se pueda ubicar a la empresa entre las mejores, de esta forma el beneficio finalmente recaerá directamente en la empresa. Del mismo modo define que en la actualidad todas las empresas buscan la eficiencia de sus procesos, buscando fomentar y promover el compromiso organizacional en sus empleados, brindando estabilidad laboral, disminuyendo la costosa facturación y alta rotación del personal, del mismo modo, se considera que un trabajador comprometido va a trabajar con más entusiasmo para el bienestar de su empresa y así poder alcanzar los objetivos deseados. Sin embargo los propios autores afirman que dentro de las investigaciones realizadas demostraron de forma consistente que el compromiso de los trabajadores disminuye

considerablemente, los altos costos que puede generar la rotación.

El concepto de capacitación se analiza en términos de teorías de aprendizaje específicas para aclarar el impacto de la capacitación de los trabajadores en la mejora de las habilidades laborales y el desempeño organizacional en general. Examinamos las condiciones en los contextos organizacionales y culturales para que las personas liberen su potencial y se hagan cargo de la gestión de sus asuntos. Se ha determinado que el cambio organizacional es necesario para que las empresas creen las condiciones que conduzcan a la autonomía y al aprendizaje permanente. El enfoque actual de la formación se caracteriza por el desarrollo de competencias y, en última instancia, por cómo la formación debe estar guiada por un modelo de gestión centrado en las personas para que los trabajadores mejoren su desempeño.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Es necesario iniciar definiendo la conceptualización de paradigma, según Flores (2004) quien manifestó, que un paradigma encierra un sistema de creencias basadas en la realidad, la visión que se tiene del mundo, el lugar que ocupa un individuo, las relaciones con su entorno y lo que es considerado como existente. Por tanto, el siguiente trabajo tiene un paradigma positivista, pudo sustentar esta investigación ya que tuvo como objetivo la comprobación de las hipótesis utilizando herramientas estadísticas o determinando los parámetros de las variables a través de la expresión numérica.

El Tipo de investigación es básica ya que comprende una serie de procesos que de forma sistemática y empírica se aplica en el estudio de un fenómeno, a través de la cual se consideró aportar conocimiento para la gestión pública. Por lo tanto, la investigación fue de tipo cuantitativa ya que se recolectaron datos para la comprobación de hipótesis, fundamentada en la medición numérica y el análisis estadístico con la finalidad de establecer las referencias comunes del comportamiento de las variables (Sampieri, Collado y Lucio, 2003), así mismo se aplicó el método hipotético deductivo, que se origina de la elaboración de hipótesis, para explicar un fenómeno que luego será sometido a prueba a través de un experimento, Hernández y Fernández (2014). En relación al diseño de investigación, se buscó analizar el vínculo que tiene la Capacitación laboral y el compromiso organizacional del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, 2021.

A través de la cual se consideró aportar conocimiento para la gestión pública, por lo que la investigación tuvo un diseño no experimental, definida por Hernández y Fernández (2014) como un proceso investigativo en la cual se desarrolla sin la ejecución deliberada de las variables es decir, se desarrollaron estudios sin modificar de manera intencional las variables independientes, con el fin de conocer el efecto que puede producir sobre otras variables. En la investigación no experimental se pudieron observar las maravillas como se desarrollaron en su contexto natural para luego ser analizados. De igual forma correspondió a un diseño descriptivo correlacional, ya que se pretendía calcular o reunir información de forma individualista o grupal sobre las

ideas de estudio. Así mismo su método fue transversal porque permitió la recolectar datos en momento determinado, para describir y analizar las variables y como incide y se interrelaciona.

3.2. Variables y operacionalización

Variable; en su totalidad se puede calcular, inspeccionar y aprender dentro de una investigación, también es una idea que puede clasificar los criterios estudiados, pues estos asumen diferentes valores ya sean cualitativos o cuantitativos, también puede ser diferenciados conceptual y operacionalmente (Núñez Flores, 2007). Una variable es una medida que puede variar de manera susceptible, que puede ser medida u observada. La variable puede ser aplicada a un conjunto de personas, grupos u objetos adquiriendo distintos valores o manifestaciones en relación a la variable.

Variable 1: Capacitación laboral

En la definición conceptual, La capacitación se define como el proceso educativo de corto plazo, en el cual se aplican de forma sistemática y organizada con la finalidad de que las personas puedan adquirir conocimientos, habilidades y competencias según los objetivos establecidos (Chiavenato, 2014). (Ver anexo 2)

En la definición operacional, se definieron cuatro dimensiones: Identificar (diagnosticar) las necesidades de formación, responder a las necesidades de formación, desarrollar e implementar programas de formación, evaluar los resultados.

Variable 2: Compromiso organizacional

En la definición conceptual, Meyer y Allen (1991) definieron, el concepto como un estado psicológico característico de los vínculos que existen entre los trabajadores y la entidad, impactando en las decisiones de continuar siendo integrantes o no de la empresa.

En la definición operacional, Se definieron tres dimensiones compromiso afectivo, Compromiso de continuidad, Compromiso normativo. (Ver anexo 2)

Operacionalización; Latorre del Rincón y Arnal (2005) manifestaron, que en el reemplazo de unas variables por otras más específicas que puedan representar las primeras. Es un proceso desarrollado de forma lógica, para agregar los elementos más abstractos que contienen las ideas teóricas hasta llegar a un nivel más determinado de los hechos en función a la realidad y que representan indicios de los conceptos que

pueden ser observados, recolectados y valorados.

3.3. Población y muestra

Población; son los moradores o el total de elementos en una investigación. Serie de personas cosas ojitos procesos o fenómenos que se sujeta a una investigación con características comunes para ser observada (Aguila, 2016). La población a estudiar en el presente trabajo de investigación son los 100 empleados de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.

Criterios de inclusión: Empleados administrativos de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.

Criterios de exclusión: Personal que trabaja en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica pero que no pertenece a la nómina administrativa.

Muestra; es definida como el subconjunto que representa de forma limitada, el cual es extraído desde la población (Arias, 2006). Es decir, está representado por una porción de la población de estudio. Es necesario comprobar que los elementos que representan la muestra son suficientes y pueden representar la población para poder generar los resultados.

Para diagnosticar la magnitud de la muestra finita, se procede a aplicar la formulación:

Determinación del tamaño de muestra

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N - 1) + z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}$$

Dónde:

N: Dimensión del pueblo

σ^2 : Varianza del pueblo

e : Error de tolerancia

$z(\alpha/2)$: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1-\alpha)$

Valores:

N	100
$\sigma^2=S^2$	0,50
A	0,05
$z(\alpha/2)$	1,95
E	0,05
N= 78	
Tamaño de la muestra	

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica; en el siguiente análisis se utilizó como técnica la encuesta, considerando lo definido por Baena (2014) quien la señala como una herramienta esencial para estudiar las relaciones sociales con la finalidad de identificar la conducta de los elementos de interés y la toma de decisiones sobre ellos.

Instrumentos; Para recolectar la información de los sujetos de estudio se enfatizó en una temática específica, dicha información se obtendrá a través de la aplicación del instrumento, por lo que se utiliza un cuestionario que según (Hernández y Fernández, 2014) lo definen como una serie de interrogativas que generalmente son de varios tipos, preparada de forma sistemática y cuidadosa, relacionada a hechos, aspectos que le se destinen para una investigación o evaluación y que se pueden aplicar de distintas formas en las que se resalta la administración a grupos o el envío por correo. Para la concurrencia investigación se empleó un cuestionario de tipo estructurado, fundamentado en preguntas cerradas. Para dicho instrumento se manejó una escala de Lickert, por su objetividad y precisión en la obtención de datos.

Tabla 1

Ficha técnica de las variables: Capacitación laboral/compromiso organizacional

Técnica		Encuestas
Instrumento	Cuestionario	Cuestionario
Autor(a)	María Teresa Vila	Francisco Javier Rojas Santos
Adaptado	Rayme Meneses, José Luis	Rayme Meneses, José Luis
Ámbito de aplicación	Empleados con cargo gerencial y no gerencial de la empresa del sector financiero	Personal de Tenería San Miguel de Quetzaltenang
Tiempo de aplicación	1 hora	1 hora
Administración	Directa e individual	Directa e individual
Significación	Considera la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional	Determina la relación de la capacitación con el desempeño laboral.
Dimensiones	Sentido de pertinencia, Intercambio de esfuerzo de trabajo y compensación recibida Sentido de obligación con la empresa.	Habilidades y destrezas Personas que acceden a la capacitación
Evalúa	Escala de Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre y (5) Siempre	Escala de Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre y (5) Siempre

Nota: Ficha adaptada (2021)

Validez; nos permite verificar el nivel de fiabilidad de una investigación, definido como la opinión que algunas personas pueden emitir debido a que tienen conocimiento del tema y son reconocidos por otros expertos y que pueden emitir una opinión, juicio o valoración (Escobar y Cuervo, 2008, p.29). Al mismo tiempo, la validación se realizó mediante el juicio de expertos conformado por docentes de la universidad Cesar Vallejo.

Tabla 2.

Conformación de los expertos

Experto	Nombre y apellido	Especialidad	Opinión
1.-	Dr. Ulises Córdova García	Metodólogo	Suficiente
2.-	Mag. Juan Antonio de la Cruz Paucar.	Implementación de Sistema de Gestión	Suficiente
3.-	Mag. Evelyn Nataly, Vásquez Bernaola.	Jefa de la Micro Red	Suficiente

Confiabilidad; se realizó a través del método Alpha de Cronbach. La confiabilidad está relacionada al nivel en que la aplicación consecutiva de un instrumento de evaluación al mismo sujeto u objeto, genera resultados similares, de forma tal que la confiabilidad obtenida por los resultados sea lo suficientemente confiable. Con relación a la confiabilidad, Ruíz (2002) planteó, que al cuestionario no se le puede calcular el coeficiente de confiabilidad. Este requerimiento técnico se cumple de forma indirecta para cada ítem, cuando se ejecuta estudio piloto en el cuestionario con el fin de identificar su nivel de funcionalidad, en este sentido se considera algunos aspectos como la claridad de las preguntas en cuanto a la redacción, la efectividad de los instrumentos para responder la carencia de sesgo para formular los ítems, el idioma adecuado, y el nivel cultural de los encuestados entre otros.

Tabla 3

Escala y valores de la confiabilidad del coeficiente de Alfa Cronbach

Valores	Escala
-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
0,90 a 1	Alta confiabilidad

Nota: Tomado de Ruiz (2013)

Se ejecutó un ensayo piloto con 20 personas para determinar la fiabilidad de las variables en mi estudio, siendo estos los resultados:

Tabla 4.

Valores de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	Nro de elementos
Capacitación laboral	0,952	20
Compromiso organizacional	0,787	20

Nota: Análisis estadístico SPSS v 25. (2021)

Se observó que el análisis de fiabilidad que dichos valores se encuentran con una fuerte confiabilidad para ambas variables.

3.5. Procedimientos:

Se recolecto la información relacionada con las variables, aplicando dicho instrumento al personal que labora en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, para identificar el nivel de capacitación laboral en los trabajadores y cómo se relaciona con el compromiso organizacional, esto permitió a la empresa conocer la relación de ambas variables que son fundamentales para que la empresa pueda cumplir sus metas y objetivos. Para ello se aplicó una encuesta donde se analizaron las 2 variables de estudio, aplicadas al personal que labora en la empresa. El instrumento se realizó de forma anónima a través de una aplicación digital, es decir se les brindaron todas las garantías de confiabilidad, velando con la generación de datos confiables. Luego de la recolección de la información se analizaron y procesaron los estadísticos a través de del programa estadístico de Spss para generar una conclusión que permita comprobar o no las hipótesis planteadas.

3.6. Método de análisis de datos:

Luego de la aplicación del instrumento se procede al análisis de los resultados, los cuales deben coincidir con los objetivos propuestos, en tal sentido Ary y otros (1999). Lo primero que debe realizar el investigador para el análisis de la información es consultar el proyecto para poder verificar los planes reales relacionados a la presentación de los datos y desarrollo del análisis estadístico. Luego se elabora una estrategia para la organización de los datos y poder realizar los cálculos que se requiere. Una vez que se recabaron los datos a través de la aplicación del instrumento, se procederá a la ordenación y tabulación por medio de una matriz de frecuencia y porcentaje, vinculándose porcentualmente los ítems, que a su vez se presentarán en diferentes gráficos y diagramas con su respectiva interpretación. La información será procesada mediante la elaboración de una base de datos empleando el paquete estadístico Spss. Se hizo uso de la estadística descriptiva, a función de las variables estudiadas, presentado a través de gráficos estadísticos debidamente analizados.

Se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho) se utilizó para la correlación entre dos variables. Para el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman se aplicó la siguiente fórmula: (El estadístico ρ viene dado por la expresión)

Formula de Rho Spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Tabla 5.

Nivel de medición del coeficiente de Rho Spearman

Valor de rho	Significado
0	Correlación nula
0.1 a 0.19	Correlación positiva muy débil
0.2 a 0.49	Correlación positiva débil
0.5 a 0.69	Correlación positiva media
0.7 a 0.89	Correlación positiva considerable
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Nota: Tomado de Hernández (2014)

3.7. Aspectos éticos

Los datos fueron obtenidos con el consentimiento de los encuestados de forma anónima, entregando un instrumento con una serie de preguntas. La información teórica fue seleccionada de otras fuentes bibliográficas, de igual manera la información obtenida para el procesamiento de los datos se consideró confiable para la generación de los resultados. El presente instrumento es totalmente confidencial, tiene como finalidad medir el vínculo que existe entre la capacitación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 6

Frecuencias descriptivas de la Variable: Capacitación laboral y sus dimensiones

Variable y sus dimensiones	Adecuado		Inadecuado		Poco adecuado		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Diagnóstico	10	12,8	11	14,1	57	73,1	78	100
Programa de Capacitación	0	0	27	34,6	51	65,4	78	100
Implementación	0	0	26	33,3	52	66,7	78	100
Evaluación	0	0	67	85,9	11	14,1	78	100
Capacitación Laboral	42	53,8	4	5,1	32	41	78	100

Nota: Análisis estadístico SPSS Statistics (2020)

Según los resultados obtenidos, el nivel poco adecuado generó un 73,1% para la dimensión de diagnóstico, un 66,7% para la dimensión implementación, seguido de un 65,4% para la dimensión programa de capacitación y un 14,1% para la dimensión evaluación. De igual manera se observó que para el rango inadecuado, las dimensiones evaluación generó un 85,9%, la dimensión programa de capacitación obtuvo un 34,6% y la dimensión implementación con un 33,3%. De igual forma es importante resaltar que el rango Adecuado solo mantuvieron valores de 12,8% para la dimensión de diagnóstico, en las otras dimensiones en el rango adecuado no reportaron ningún valor.

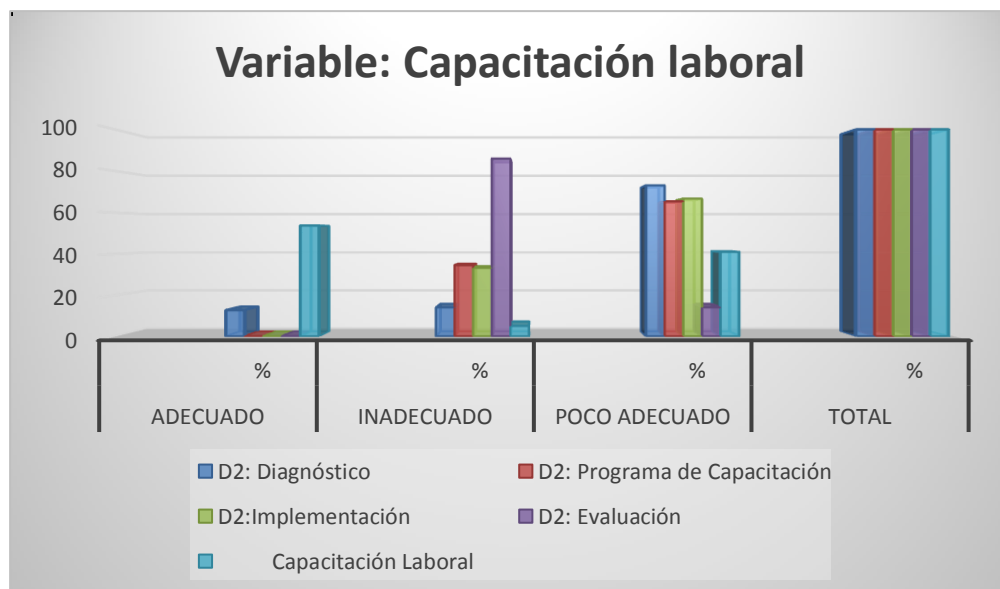


Figura 1. Niveles de la variable y dimensiones

Tabla 7

Frecuencias descriptivas de la variable: compromiso organizacional y sus dimensiones

Variable y sus dimensiones	Adecuado		Inadecuado		Poco adecuado		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Compromiso afectivo	24	30,8	7	9	47	60,3	78	100
Compromiso de continuidad	22	28,2	3	3,8	53	67,9	78	100
Compromiso normativo	15	19,2	4	5,1	59	75,6	78	100
Compromiso organizacional	19	24,4	3	3,8	56	71,8	78	100

Nota: Análisis estadístico SPSS Statistics (2020)

De acuerdo con los resultados obtenidos, el nivel poco adecuado fue el que generó valores más altos en todas las dimensiones, observándose un 75,6% para la dimensión Compromiso Afectivo, seguido de un 67,9% para la dimensión compromiso de continuidad y un 60,3% para la dimensión compromiso normativo. Así mismo se observó que para el rango adecuado, las dimensiones mantuvieron valores muy cercanos; la dimensión compromiso afectivo obtuvo un 30,8%, siendo este que el que generó un porcentaje más alto, seguido de la dimensión compromiso de continuidad con el 28,2% y finalmente la dimensión compromiso normativo con el 19,2%.

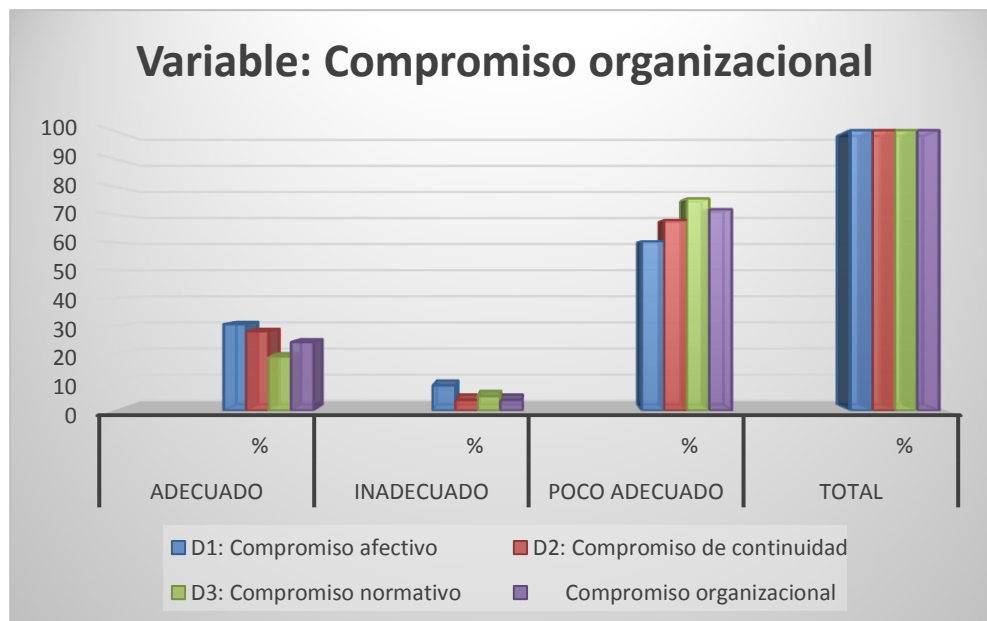


Figura 1. Niveles de la variable y dimensiones

Hipótesis General

H₀: La capacitación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021.

H₁: La capacitación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021.

Tabla 8

Cálculo de relación entre las variables Capacitación laboral y compromiso organizacional

		Capacitación laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,618**
		N	78
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,618**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	78

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede observar que el resultado del coeficiente de Rho de Spearman es equivalente a 0,618 por lo tanto se demuestra una correlación positiva media entre las dos variables estudiadas, de igual forma el valor de significancia es de <,001; de esta forma se rechaza la hipótesis nula (H₀), y se acepta la hipótesis alterna (H₁).

Hipótesis específica 1

H₀: La capacitación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso afectivo del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021.

H₁: La capacitación laboral se relaciona significativamente con el compromiso afectivo del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021.

Tabla 9.

Cálculo de relación entre la dimensión capacitación laboral y compromiso afectivo

			Capacitación Laboral	Comp. Afectivo
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,324**
		Sig. (bilateral)	.	0,004
		N	78	78
	Comp. Afectivo	Coeficiente de correlación	,324**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	78	100

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede observar que el resultado del coeficiente de Rho de Spearman es equivalente a 0,324 por lo tanto se demuestra una correlacional positiva débil entre las dos variables estudiadas, de igual forma el valor de significancia es de 0,004; de esta forma se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Hipótesis específica 2

H_0 : La capacitación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021.

H_1 : La capacitación laboral se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021.

Tabla 10.

Cálculo de relación entre la dimensión capacitación laboral y el compromiso de continuidad

			Capacitación Laboral	Comp. Continuidad
Rho de Spearman	Capacitación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,599**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	78	78
	Comp. Continuidad	Coeficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	78	100

*Nota: **.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede observar que el resultado del coeficiente de Rho de Spearman es equivalente a 0,599 por lo tanto se demuestra una correlación positiva media entre las dos variables estudiadas, de igual forma el valor de significancia es de 0,004; de esta forma se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1)

Hipótesis específica 3

H_0 : La capacitación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso normativo del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021.

H_1 : La capacitación laboral se relaciona significativamente con el compromiso normativo del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021.

Tabla 11

Cálculo de relación entre la dimensión capacitación laboral y compromiso normativo

			Capacitación Laboral	Comp. Normativo
Rho de Spearman	Capacitación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	78	78
	Comp. Normativo	Coeficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	78	100

*Nota: **.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede observar que el resultado del coeficiente de Rho de Spearman es equivalente a 0,549 por lo tanto se demuestra una correlación positiva media entre las dos variables estudiadas, de igual forma el valor de significancia es de <,001; de esta forma se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

V. DISCUSIÓN

Respecto a la hipótesis general, se observó que el resultado del coeficiente de Rho de Spearman tiene un nivel de significancia de 0,618 por lo tanto se demuestra una correlación positiva media entre las dos variables estudiadas, de la misma manera tiene el valor de significancia de $<,001$; de esta forma se rechazó la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1). A su vez, ambas variables están en un nivel poco adecuado, con 75,6% para el Compromiso organizacional y 73,1% para la capacitación laboral. El Compromiso organizacional para que sea aceptable en una entidad debe tener las siguientes características; que los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se sientan más comprometidos con la entidad y así sobre llevar una buena organización por el bien de ellos. Esto repercute en la capacitación laboral del personal, creemos que si existe una buena organización existirá una buena capacitación o viceversa.

Dichos resultados coinciden con Pedraza (2020) quien concluyó que el recurso humano y la satisfacción laboral ayudan de manera positiva a mejorar el desempeño en la educación. Estas dos variables fueron consideradas de manera práctica para evaluar la gestión del personal asegurando que los empleados cuenten con organización, experiencias, habilidades y conocimientos para ejercer sus funciones y den su mejor esfuerzo; fomentando al trabajo en equipo y el aprendizaje continuo. De igual manera Rojas (2018), quien concluyó que la relación que hay entre la capacitación y el desempeño laboral, donde las instituciones deben incentivar el desarrollo a través de la capacitación, basándose en los resultados que desea alcanzar la organización, se detallaron estrategias de capacitación idóneas para capacitar al personal y también una edificación para aumentar su desempeño. A la vez los resultados discrepan con Alvarez y Gutierrez (2017) quienes concluyeron que hay diferencias entre la producción laboral de las empresas que desarrollaron capacitación en comparación con las que no realizaron, pero puedo definir qué tal diferencia no fue tan significativa. Finalmente todo lo anterior se sustenta por Meyer y Allen (1991) quienes definieron el concepto como un estado psicológico característico de las relaciones que existen entre los empleados y la organización, impactando en las decisiones de continuar siendo integrantes o no de la empresa. Así mismo tenemos a Chiavenato (2014) que definió como el proceso

educativo de corto plazo, en el cual se aplican de forma sistemática y organizada con la finalidad de que las personas puedan adquirir conocimientos, habilidades y competencias según los objetivos establecidos.

Respecto a la hipótesis específica 1, se observó que el resultado del coeficiente de Rho de Spearman es equivalente a 0,324 por lo tanto se demuestra una correlacional positiva débil entre las dos variables estudiadas, de igual forma el valor de significancia es de 0,004; de esta forma se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Dichos resultados coinciden con los artículos de Pascual y Ávila (2020), concluyendo que la única fuente de compromiso organizacional es el compromiso afectivo, esto quiere decir que el trabajador hace aquello que le agrada con la intención de conseguir sus objetivos y también los de la empresa, por lo que se concluye que además de ser un estado psicológico (concepción reactiva), se trata de una relación afectiva que la une a la organizacional (naturaleza proactiva) en donde el trabajador persigue lo mejor para la empresa y para el mismo. De la misma forma Palomino (2020), concluye que en el desarrollo de actitudes, habilidades y conocimientos, en relación a los resultados alcanzados, se evidencian de forma efectiva, pero con algunos criterios a mejorar. Todo esto se orienta en un desarrollo adecuado en los empleados y al seguimiento de los objetivos definidos por la organización. Finalmente Meyer y Allen (1991) destacan que la figura de una relación psicológica de un adhesión con la parte emocional para lograr mantenerse trabajando en una empresa, en donde esencialmente se dan tres dimensiones del compromiso organizacional: (a) hay compromisos porque tienen beneficios de la organización llamadas recompensas adicionales, (b) presencia de compromiso basado en la adhesión y (c) se interrelacionan el valor de la empresa y también de los valores de los trabajadores.

Respecto a la hipótesis específica 2, se pudo observar que el resultado del coeficiente de Rho de Spearman es equivalente a 0,599 por lo tanto se demuestra una correlación positiva media entre las dos variables estudiadas, de igual forma el valor de significancia es de 0,004; de esta forma se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Dichos resultados coinciden con Cham y Pham (2020), quienes

concluyeron que las empresas deben definir una clara dirección y estrategia a largo plazo, considerando importante que los empleados tengan conocimiento de los objetivos y estrategias de la organización para comprender y participar en las operaciones y actividades de la organización para alcanzar el éxito de la empresa. Así mismo Betanzos (2006), define desde el punto de vista de los empleados hacen posible visualizar una estabilidad laboral, percibiendo beneficios por su permanencia dentro de la empresa, convirtiéndose de esta manera en un conductor para que el trabajador pueda decidir aportar mayor esfuerzo en sus labores y obtener beneficios a largo plazo esto representa una ventaja también para las familias la economía individual familiar y nacional. Del mismo modo Meyer y Allen (1991), mencionan que el compromiso organizacional forma parte de la habilidad de los trabajadores hacia la empresa donde están laborando y se han mantenido por muchos años sintiendo el temor de iniciar en una nueva institución, es decir, manifiesta la necesidad de mantenerse en ella y otros consideran esto como una obligación porque gracias a la institución han logrado alcanzar oportunidades nuevas. Finalmente, Meyer y Allen (1991 p.14) menciona que el compromiso de continuidad está asociado al reconocimiento del factor económico que ha venido recibiendo, debido a sus años de servicio y las experiencias laborales, evaluando el riesgo de poder perder todo en esta época de inseguridad laboral, es decir, donde el empleado siente compromiso porque recibió beneficios por parte de la empresa y por qué se siente cómodo y satisfecho con ella, considerando también que la empresa ha invertido en ellos a través capacitaciones y cursos para su especialización; ósea que los colaboradores toman la decisión de seguir con la empresa por elección propia.

Respecto a la hipótesis específica 3, se observó que el resultado del coeficiente de Rho de Spearman es equivalente a 0,549 por lo tanto se demuestra una correlación positiva media entre las dos variables estudiadas, de igual forma el valor de significancia es de $<,001$; de esta forma se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Dichos resultados coinciden con De acuerdo a Koontz, Weihrich, y Cannice (2012), Si un individuo se considera indiferente sobre alcanzar una determinada meta, el valor es cero y es negativo, si al contrario adopta por no alcanzar la meta. El resultado de cualquiera de estas dos suposiciones sería una motivación

nula. Del mismo modo si un individuo no tiene motivación para alcanzar una meta, sus expectativas de querer alcanzarla será negativa,. La fuerza que se ejerce para realizar algo depende de su valor y de las expectativas que se tengan. Aún más, cuando existe la motivación para realizar algunas acciones, pues esto puede motivar el deseo de alcanzar algo más, por ejemplo, cuando un individuo que esté dispuesto a trabajar duro para crear un producto a cambio de una remuneración o un gerente que quiera esforzarse para alcanzar las metas de la compañía en producción o marketing y poder obtener un valor de pago o promoción. Finalmente Meyer y Allen (1991), explicaron que el compromiso normativo está relacionado al compromiso ético, es decir, los trabajadores sienten la obligación o están agradecidos, porque la organización los ha apoyado y les ha brindado mejoras laborales y beneficios según el cargo laboral que desempeña. Este compromiso tiene relación directa con los ingresos económicos que reciben los trabajadores, y también tienen en consideración, que actualmente mantenerse en una organización se hace más complicado, por las competencias laborales, considerando lo señalado decide mantenerse en la empresa, un indicador de compromiso normativo es, la obligación moral y la lealtad.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Considerando al objetivo general, se determinó la relación de la capacitación laboral y el compromiso organizacional del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021, esto quedo determinado por el nivel de correlación de 0,618. Así mismo quedo demostrado por la prueba de Rho Spearman donde se observó el valor de significancia es de $< 0,001$.

Segunda:

Considerando al objetivo específico 1, se ha logrado determinar la relación de la capacitación laboral y el compromiso afectivo del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021, se observó que el resultado del coeficiente de Rho de Spearman es equivalente a 0,324 por lo tanto se demuestra una correlacional positiva débil entre las dos variables estudiadas, de igual forma el valor de significancia es de 0,004.

Tercera:

Considerando al objetivo específico 2, se ha logrado determinar la relación de la capacitación laboral y el compromiso de continuidad del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021, se pudo observar que el resultado del coeficiente de Rho de Spearman es equivalente a 0,599 por lo tanto se demuestra una correlación positiva media entre las dos variables estudiadas, de igual forma el valor de significancia es de 0,004.

Cuarta:

Considerando al objetivo específico 3, se ha logrado determinar la relación de la capacitación laboral y el compromiso normativo del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021, se observó que el resultado del coeficiente de Rho de Spearman es equivalente a 0,549 por lo tanto se demuestra una correlación positiva media entre las dos variables estudiadas, de igual forma el valor de significancia es de $<,001$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se sugiere en relación a la capacitación laboral, deberán planificar jornadas de capacitación en base a las necesidades de personal, de tal manera que se puedan realizar evaluaciones previas sobre el desarrollo de las funciones laborales del personal. Asimismo, en relación al Compromiso organizacional, que los trabajadores sientan una fuerte sensación de pertenencia a la institución, que los problemas lo sientan como propios, para que puedan permanecer laborando todo el tiempo que ellos crean conveniente, que exista una política de valorización por parte de los directivos.

Segunda:

Se recomienda a los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, mantener un alto grado de significación personal con un compromiso laboral con la entidad, así mismo se sientan comprometidos con su puesto de trabajo para que estén cómodos y laboren por gusto que por necesidad.

Tercera:

Se recomienda a la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, promover un sistema de concientización e incentivos a través de la sede que incluya la adquisición de nuevas habilidades o capacitación continua para fortalecer las habilidades existentes de acuerdo con los estándares de la empresa. Las instituciones que los apoyan en el largo plazo y el mejor desempeño, así como el clima laboral adecuado, un salario competitivo y una comunicación efectiva, hacen que sea muy difícil encontrar otro trabajo con características similares. De esta manera, el aspecto del compromiso se incrementa continuamente.

Cuarta:

Se recomienda a la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, a que adapte propuestas de innovación a la nueva generación, incluyendo plena integración organizativa, planes de certificación y otras reuniones periódicas. De esa manera pueden escuchar y como parte del grupo de trabajo, finalmente desarrollar un plan de tutoría que integre lo viejo y lo nuevo. Haga que el personal y los seguidores sientan la clave del crecimiento global.

Referencias

- Adachi, H., & Sekiya, Y. (2020). The effects of training managers on management competencies to improve their management practices and work engagement of their subordinates: A single group pre- and post-test study. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 117-201. doi: <https://bit.ly/3e2DjrH>
- Aguila, M. (2016). *Población y muestra en una investigación*. Obtenido de <https://bit.ly/36FpAmV>
- Aguilar , A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. Mexico: Editorial Limusa.
- Alvarez , B., Gutierrez , B., & Freire , D. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad*. Los Angeles, Chile.
- Amacifuén S, I., & Heredia E, I. (2019). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019*. Universidad Privada de Pucallpa, Ucayali, Perú. Obtenido de <https://bit.ly/3e29K9S>
- Amador , A. (2016). *Administracion de recursos humanos - Su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nueva León., Mexico.
- Amóros, E. (2007). *Comportamiento Organizacional. En busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Lima, Perú: Escuela de Economía.
- Ancona, A. (2020). La necesidad del contexto en la gestión documental de acervos personales de imágenes para la memoria. *Ediciones Complutense*, 44(1), 53-60. doi: <https://bit.ly/3wvZsFs>
- Báez Santana, R. A.-A.-Z.-L. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingenieria Industrial*, XL , 14-23. Obtenido de <https://bit.ly/3xz10j6>
- Becker T, E. (1992). *Foci and bases of commitment: are they distinctions worth*. USA.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*. USA.
- Betanzos Díaz, N. A. (2006). Compromiso Organizacional en una muestra de Trabajadores Mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. Obtenido de <https://bit.ly/3AOE6q0>
- Cappillo, C. (2016). *Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del*

- Programa Jóvenes Productivos*,. Facultad de ciencias contables, financieras y administrativas escuela profesional de administración, Lima, Peru. Obtenido de <https://bit.ly/36nUb8l>
- Castillo Contreras, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. México. Obtenido de <https://bit.ly/3k1XaLr>
- Cham, V., Minh, H., & Pham, T. (2020). Examining the Impact of the Employee Motivation to the Organizational Commitment in General Insurance Corporations in Ho Chi Minh City,. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, Vol. 24, Issue 07. Obtenido de <https://bit.ly/3r0Mazl>
- Chang, J. (2018). *Capacitación laboral y su influencia en la gestión logística de la empresa G.w. Yichang & cía. s.a*. Facultad de Ciencias administrativas escuela profesional de administración Universidad privada Telesup, Lima, Peru.
- Chang, L. (2020). *Impacto del modelo de gestión documental en los procedimientos administrativos de la UGEL N° 04 – Comas. 2020*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Changana , L. (2018). *Capacitación laboral y su influencia en la dirección administrativa del centro de salud santa maria*. Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”, Haucho, Peru.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos-- Capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill.
- Collera, V. (7 de abril de 2018). *Estonia, el primer país digital del mundo*. Obtenido de <https://bit.ly/3e1VqhM>
- Dessler , G. (2012). *Administración de Personal* (Vol. Octava edición.). Mexico.: Pearson.
- Fernandez , M. (2010).). *Liderazgo y Coaching*. España: Libros en Red.
- García, L. y Mena, M. (2020). Diagnóstico del estado de la gestión documental en la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. *Espacios*, 41(9), 20-35.
- Gore, E. (2001). *La capacitación laboral y la construcción del conocimiento en las organizaciones, la generación de capacidades colectivas a la luz de un análisis de casos*. Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires.
- Hernandez, J., & Juarez , C. (2015). *Derecho laboral y la administracion de recursos*

- Humanos. *Patricia S. A.*
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. (Vol. 4a Edición.). México: Editorial Mc.Graw Hill.
- Latinobarómetro. (Noviembre de 2018). *Informe 2018*. Obtenido de <https://bit.ly/3xx3KOa>
- Mayurí, J. (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación -FEBAN*. UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, Lima, Peru.
- Medranda, N., Torres, A., Romero, I. y Patricio, A. (2019). Comunicación, ciudadanía y transparencia: Acceso a la información pública como herramienta de participación ciudadana en la gestión administrativa. *Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de Información*(26), 362-375.
- Meyer J, P., & Allen N, J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Obtenido de <https://bit.ly/3hSH7Nw>
- Meyer, J. &. (2016). *A person-centered approach to commitment research: Theory, research, and methodology*. (Vol. vol. 37). USA: Journal of Organizational Behavior. Obtenido de <https://bit.ly/3hrs9s>.
- Moreno, D. (2021). *Gobierno digital y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2020*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Tarapoto.
- Nova, A. y Quintero, J. (2020). *Diseño de una propuesta de un sistema de administración de contenidos de aprendizaje (LCMS) basado en la MGA para fortalecer la gestión administrativa de la Alcaldía Municipal de Puerto Asís Putumayo*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá.
- Núñez Flores, M. (2007). *Las variables: Estructura y función en la hipótesis. Investigación educativa* (Vol. 11).
- Olivos, L. (2018). *Gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte*. (Tesis de maestría), Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima. Obtenido de

<https://bit.ly/3huwHVb>

- Ortíz, L. (2018). *Estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional en una empresa de Telecomunicaciones QRO*. Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México. Obtenido de <https://bit.ly/2TT3f2h>
- Palomino , G. (2020). *Capacitación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro comercialización de partes, accesorios y mantenimiento para vehículos: Caso representaciones automundo s.r.l. d*. Universidad Catolica Los Angeles Chimbote, Ayacucho, Peru.
- Pascual, M., & Ávila, S. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: Discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*.(1), 201-226. Obtenido de DOI: <https://bit.ly/3xuE7gY>
- Pedraza M, N. A. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior*. México: RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. Obtenido de <https://bit.ly/3xxijBl>
- Robbins, S, P., & Coulter, M. (2014). *Administración*. PEARSON, México. México: Pearsonn.
- Rodríguez, K., & Chávez, V. (2020). *“Endomarketing y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Innovek SAC, Trujillo, 2020”*. Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Obtenido de <https://bit.ly/3hQTR7j>
- Rojas , F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar. , Quezaltenango, Guatemala.
- Ruíz, d. (2013). *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época*. Universidad de Málaga, Málaga, España. Obtenido de <https://bit.ly/3wuwpII>
- Sampieri H, R., Collado F., C., & Lucio B. , P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Sotomayor , A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso Organizacional*. Mexico: Editorial Universitaria.
- Suárez, C. y García, L. (2020). El nivel de eficacia y eficiencia como principio

- fundamental de la gestión documental. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 6(1), 74-86. Obtenido de <https://bit.ly/3e0hMjs>
- Tafur, V. (2020). *Propuesta de sistema integrado de gestión documental y gestión administrativa de la Universidad Nacional Intercultural "Fabiola Salazar Leguía" de Bagua*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Tejada, A. (2021). *Gestión administrativa y la satisfacción del usuario en la municipalidad provincial de Casma, 2020*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Chimbote.
- Tena, J., & Villanueva, R. (2010). Satisfacción y laboral y compromiso institucional. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*(19). Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralYCompromisoInstitucionalDeLosDo-3294739.pdf>
- Toro, A., Carranza, Q., Espinoza, M. y Malave, G. (2017). Sistemas de control de Gestión, una herramienta administrativa para las decisiones gerenciales. *Revista de Administración y Finanzas*, 38-49.
- Torres, A. (2020). *Gestión administrativa en la Municipalidad de Lima Metropolitana. Propuesta de un modelo burocrático, 2019*. (Tesis de maestría), Univesidad César Vallejo, Lima.
- Villalba Moreno, O. (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectiva. *Revista Latinoamericana de Administración*, 26, 5-17. Obtenido de <https://bit.ly/2T1S4E7>
- Zamora P, G. (2010). Compromisos organizacionales de los Profesores Chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 3(41), 445-460.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Capacitación laboral y el compromiso organizacional del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021”

Autor: Rayme Meneses, José Luis

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general ¿Cómo se relaciona la capacitación laboral y el compromiso organizacional del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021?	Objetivo General Determinar la relación de la capacitación laboral y el compromiso organizacional del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021	Hipótesis general La capacitación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021	Variable 1: Capacitación laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rango
			Diagnóstico	Deteccion de necesidades preparacion.	1-6	Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Adecuado (74-100)
			programa de capacitación	Necesidad de capacitacion, metas y objetivos.	7-11		Poco adecuado (47-73)
			Implementación	Metodologia, desempeño resultados laborales.	12-16		Inadecuado (20-46)
Evaluación	Relacionales laborales	17-20					
Variable 2: Compromiso organizacional							
Problema específico 1 La capacitación laboral y el compromiso afectivo, se relaciona significativamente con el personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021.	Objetivo específico 2 La capacitación laboral y el compromiso continuidad, se relaciona significativamente con el personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021.	Hipótesis específica 3 La capacitación laboral y el compromiso normativo, se relaciona significativamente con el personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021.	Compromiso afectivo	Sentido de pertinencia	1-4	Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Adecuado (74-100)
			Compromiso de continuidad	Intercambio de esfuerzo de trabajo	5-13		Poco adecuado (47-73)
						Compromiso normativo	compensación recibida Sentido de obligación con la empresa

Tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a estudiar
<p>Tipo de investigación: Paradigma positivista</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: No experimental y transversal, de tipo descriptivo correlacional</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: La población a estudiar en el presente trabajo de investigación son los 100 empleados de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.</p> <p>Tamaño de la Muestra: Esta constituida por 78 empleados de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.</p>	<p>Variable 1: Capacitación laboral Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Autor(a): María Teresa Vila Adaptado: Rayme Meneses, José Luis Ámbito de aplicación: Empleado con cargo gerencial y no gerencial del sector financiero Tiempo de aplicación: 1 hora Administración: directa e individual Significación.</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Autor(a): María Teresa Vila Adaptado: Rayme Meneses, José Luis Ámbito de aplicación: Empleado con cargo gerencial y no gerencial del sector financiero Tiempo de aplicación: 1 hora Administración: directa e individual Significación.</p>	<p>Descriptiva, a función de las variables estudiadas, presentado a través de gráficos estadísticos debidamente analizados.</p> <p>Correlacional: Se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho) se utilizó para la correlación entre dos variables.</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de variable: Capacitación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Diagnóstico	Detección de necesidades	1-6	Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta	Adecuado: (74-100)
programa de capacitación	Preparación, Necesidad de capacitación, metas y objetivos	7-11		Poco adecuado: (47-73)
Implementación	Metodología, desempeño	12-16	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Inadecuado: (20-46)
Evaluación	Resultados laborales Relacionales laborales	17-20		

Nota: teorías relacionadas a las variables (2021)

Operacionalización de variable: Compromiso organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	Sentido de pertinencia	1-4	Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta:	Adecuado: (74-100)
Compromiso de continuidad	Intercambio de esfuerzo de trabajo compensación recibida	5-13	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Poco adecuado: (47-73) Inadecuado: (20-46)
Compromiso normativo	Sentido de obligación con la empresa	14-20		

Nota: teorías relacionadas a las variables (2021)



Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO CAPACITACIÓN LABORAL

Estimado(a), a continuación, le estamos haciendo entrega de un cuestionario con la finalidad de conocer su opinión sobre la capacitación laboral y la relación que existe con el compromiso organizacional del personal que labora en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica. Este instrumento es totalmente anónimo, por lo que le solicito responder a todas las interrogantes con sinceridad, y según sus experiencias. Agradezco su colaboración.

Indicaciones: a continuación, se le presenta una serie de preguntas que deberá responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

DESCRIPCIÓN	EVALUACIÓN				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: DIAGNÓSTICO					
Indicador: Detección de necesidades					
1. La Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, cuenta con una política de capacitación al personal.					
2. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se realizan inducciones iniciales para los nuevos trabajadores.					
3. El personal directivo de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, planifica jornadas de capacitación en base a las necesidades de personal.					
4. En las jornadas de capacitación participa todo el personal que labora en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.					

5. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, informan al personal sobre los objetivos que persiguen las jornadas de capacitación.					
6. En los puestos de trabajo se consultan sobre el tipo de capacitación que se debe realizar en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.					
DIMENSIÓN: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN					
Indicador: Preparación					
7. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se realizan evaluaciones previas sobre el desarrollo de las funciones laborales de los trabajadores.					
Indicador: Necesidad de capacitación					
8. Las capacitaciones que realiza la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, están en función de las necesidades que requiere el desempeño de las labores de los trabajadores.					
9. El personal siente la necesidad de asistir a jornadas de capacitación que se realizan en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.					
Indicador: Metas y objetivos					
10. Los trabajadores sienten que los objetivos y metas de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, están bien definidos.					
11. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se considera importante el desarrollo de metas y objetivos en relación a las jornadas de capacitación para el personal.					
DIMENSIÓN: IMPLEMENTACIÓN					
Indicador: Metodología de Desempeño					
12. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, las jornadas de capacitación sirven para mejorar las funciones laborales de los empleados.					
13. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se					

miden frecuentemente las metas alcanzadas de los trabajadores en sus funciones laborales.					
14. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental Ica, los empleados reciben capacitaciones constantes en su área de trabajo.					
15. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental Ica, informan a los trabajadores sobre los estándares que tienen que ser cumplidos.					
16. Las estrategias de capacitación utilizadas de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, son planificadas correctamente.					
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN					
Indicador: Resultados laborales					
17. Las jornadas de capacitación realizadas en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, han tenido resultados positivos en la mejora del trabajo.					
18. Las jornadas de capacitación realizadas por parte de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, han cumplido los estándares de calidad.					
19. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se tienen políticas de evaluación en función de los resultados de metas.					
Indicador: Relaciones laborales					
20. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, las capacitaciones mejoran las relaciones laborales en relación al logro de los objetivos institucionales.					



INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado(a), a continuación, le estamos haciendo entrega de un cuestionario con la finalidad de conocer su opinión sobre la capacitación laboral y la relación que existe con el compromiso organizacional del personal que labora en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica. Este instrumento es totalmente anónimo, por lo que le solicito responder a todas las interrogantes con sinceridad, y según sus experiencias. Agradezco su colaboración.

Indicaciones: a continuación, se le presenta una serie de preguntas que deberá responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

DESCRIPCIÓN	Evaluación				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO					
Indicador: Sentido de pertinencia					
1. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, actualmente los trabajadores trabajan más por gusto que por necesidad.					
2. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores sienten una fuerte sensación de pertenencia en la institución.					
3. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores sienten los problemas de su institución como propios.					
4. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores tienen un alto grado de significación personal mantener un compromiso laboral con la entidad.					
DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD					

Indicador: Intercambio de esfuerzo de trabajo					
5. Los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, consideran que aunque fuera ventajoso para ellos trabajar en otra institución, sienten que no es correcto renunciar a su institución.					
6. Los trabajadores consideran permanecer laborando el resto de su vida en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.					
7. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores realizan otras funciones que no les corresponden.					
8. Los trabajadores sienten culpa si renuncian en estos momentos a la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.					
9. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores consideran ocupar otros cargos si solo fuese necesario.					
Indicador: Compensación recibida					
10. Los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, sienten que sus remuneraciones están en función de las funciones que desempeñan.					
11. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores consideran que el trabajo que realizan es valorado por sus jefes.					
12. Los trabajadores son leales en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.					
13. Los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, consideran que la institución les brinda beneficios laborales.					
DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO					
Indicadores: Sentido de obligación con la empresa					
14. Los problemas de que suceden en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores los sienten					

como propios.					
15. Los trabajadores sienten gran significado personal trabajar en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.					
16. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores asisten a sus labores profesionales solo por obligación.					
17. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los reglamentos están diseñados para mejorar la productiva de los trabajadores.					
18. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los reglamentos están diseñados con la participación de los trabajadores.					
19. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores cumplen con los reglamentos establecidos.					
20. Los trabajadores tienen un compromiso con cumplir los objetivos y metas de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.					



Anexo 4. Certificados de Validez

“Capacitación laboral y compromiso organizacional del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021”

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Capacitación laboral

No.	DIMENSIONES / ítems							
Dimensión: Diagnostico		Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, cuenta con una política de capacitación al personal.	x		x		x		
2	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se realizan inducciones iniciales para los nuevos trabajadores.	x		x		x		
3	El personal directivo de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, planifica jornadas de capacitación en base a las necesidades de personal.	x		x		x		
4	En las jornadas de capacitación participa todo el personal que labora en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
5	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, informan al personal sobre los objetivos que persiguen las jornadas de capacitación.	x		x		x		
6	En los puestos de trabajo se consultan sobre el tipo de capacitación que se debe realizar en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
Dimensión: Programa de capacitación		Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se realizan evaluaciones previas sobre el desarrollo de las funciones laborales de los trabajadores.	x		x		x		
8	Las capacitaciones que realiza la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, están en función de las necesidades que requiere el desempeño de las labores de los trabajadores.	x		x		x		
9	El personal siente la necesidad de asistir a jornadas de capacitación que se realizan en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
10	Los trabajadores sienten que los objetivos y metas de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, están bien definidos.	x		x		x		
11	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se considera importante el desarrollo de metas y objetivos en relación a las jornadas de capacitación para el personal.	x		x		x		

Dimensión: Implementación		Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, las jornadas de capacitación sirven para mejorar las funciones laborales de los empleados.	x		x		x		
13	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se miden frecuentemente las metas alcanzadas de los trabajadores en sus funciones laborales.	x		x		x		
14	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental Ica, los empleados reciben capacitaciones constantes en su área de trabajo.	x		x		x		
15	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental Ica, informan a los trabajadores sobre los estándares que tienen que ser cumplidos.	x		x		x		
16	Las estrategias de capacitación utilizadas de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, son planificadas correctamente.	x		x		x		
Dimensión: Evaluación		Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Las jornadas de capacitación realizadas en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, han tenido resultados positivos en la mejora del trabajo.	x		x		x		
18	Las jornadas de capacitación realizadas por parte de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, han cumplido los estándares de calidad.	x		x		x		
19	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se tienen políticas de evaluación en función de los resultados de metas.	x		x		x		
20	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, las capacitaciones mejoran las relaciones laborales en relación al logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		

Nota: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Armas y Armas (2011) y Decreto Legislativo N° 1412 Ley de Gobierno Digital (2018)



Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia en la información*

Apellidos y nombres del juez validador : **Dr. Córdova García Ulises**

Especialidad del validador : Metodología de la investigación científica

El Documento Nacional de Identidad (DNI) : **06658910**

Ica, 11 de Junio del 2021


Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE POSGRADO
Dr. Ulises Córdova García
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Firma del Juez Validador

“Capacitación laboral y el compromiso organizacional del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021”
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Compromiso organizacional

No.	DIMENSIONES / ítems							
	Primera Dimensión: Compromiso afectivo	Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, actualmente los trabajadores trabajan más por gusto que por necesidad.	x		x		x		
2	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores sienten una fuerte sensación de pertenencia en la institución.	x		x		x		
3	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores sienten los problemas de su institución como propios.	x		x		x		
4	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores tienen un alto grado de significación personal mantener un compromiso laboral con la entidad.	x		x		x		
	Segunda Dimensión: Compromiso de continuidad	Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, consideran que, aunque fuera ventajoso para ellos trabajar en otra institución, sienten que no es correcto renunciar a su institución.	x		x		x		
6	Los trabajadores consideran permanecer laborando el resto de su vida en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
7	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores realizan otras funciones que no les corresponden.	x		x		x		
8	Los trabajadores sienten culpa si renuncian en estos momentos a la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
9	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores consideran ocupar otros cargos si solo fuese necesario.	x		x		x		
10	Los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, sienten que sus remuneraciones están en función de las funciones que desempeñan.	x		x		x		
11	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores consideran que el trabajo que realizan es valorado por sus jefes.	x		x		x		
12	Los trabajadores son leales en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
13	Los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, consideran que la institución les brinda beneficios laborales.	x		x		x		

	Tercera Dimensión: Compromiso normativo	Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los problemas de que suceden en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores los sienten como propios.	x		x		x		
15	Los trabajadores sienten gran significado personal trabajar en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
16	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores asisten a sus labores profesionales solo por obligación.	x		x		x		
17	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los reglamentos están diseñados para mejorar la productiva de los trabajadores.	x		x		x		
18	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los reglamentos están diseñados con la participación de los trabajadores.	x		x		x		
19	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores cumplen con los reglamentos establecidos.	x		x		x		
20	Los trabajadores tienen un compromiso con cumplir los objetivos y metas de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		

Nota: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Armas y Armas (2011) y Decreto Legislativo N° 1412 Ley de Gobierno Digital (2018)



CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia en la información*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador : **Dr. Córdova García Ulises**Grado académico del juez validador : **Doctor en Educación**

Especialidad del validador : Metodología de la investigación científica

El Documento Nacional de Identidad (DNI) : **06658910**

Ica, 11 de Junio del 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE PEDAGOGÍA
Dr. Ulises Cárdenas García
DOCTOR EN INVESTIGACIÓN

Firma del Juez Validador

“Compromiso organizacional y capacitación laboral del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021”
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Capacitación laboral

No.	DIMENSIONES / ítems							
	Dimensión: Diagnostico	Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, cuenta con una política de capacitación al personal.	x		x		x		
2	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se realizan inducciones iniciales para los nuevos trabajadores.	x		x		x		
3	El personal directivo de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, planifica jornadas de capacitación en base a las necesidades de personal.	x		x		x		
4	En las jornadas de capacitación participa todo el personal que labora en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
5	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, informan al personal sobre los objetivos que persiguen las jornadas de capacitación.	x		x		x		
6	En los puestos de trabajo se consultan sobre el tipo de capacitación que se debe realizar en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
	Dimensión: Programa de capacitación	Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se realizan evaluaciones previas sobre el desarrollo de las funciones laborales de los trabajadores.	x		x		x		
1. 8	Las capacitaciones que realiza la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, están en función de las necesidades que requiere el desempeño de las labores de los trabajadores.	x		x		x		
2. 9	El personal siente la necesidad de asistir a jornadas de capacitación que se realizan en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
10	Los trabajadores sienten que los objetivos y metas de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, están bien definidos.	x		x		x		
11	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se considera importante el desarrollo de metas y objetivos en relación a las jornadas de capacitación para el personal.	x		x		x		
	Dimensión: Implementación	Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	

		Si	No	Si	No	Si	No	
12	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, las jornadas de capacitación sirven para mejorar las funciones laborales de los empleados.	x		x		x		
13	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se miden frecuentemente las metas alcanzadas de los trabajadores en sus funciones laborales.	x		x		x		
14	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental Ica, los empleados reciben capacitaciones constantes en su área de trabajo.	x		x		x		
15	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental Ica, informan a los trabajadores sobre los estándares que tienen que ser cumplidos.	x		x		x		
16	Las estrategias de capacitación utilizadas de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, son planificadas correctamente.	x		x		x		
Dimensión: Evaluación		Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Las jornadas de capacitación realizadas en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, han tenido resultados positivos en la mejora del trabajo.	x		x		x		
18	Las jornadas de capacitación realizadas por parte de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, han cumplido los estándares de calidad.	x		x		x		
19	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se tienen políticas de evaluación en función de los resultados de metas.	x		x		x		
20	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, las capacitaciones mejoran las relaciones laborales en relación al logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		

Nota: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Armas y Armas (2011) y Decreto Legislativo N° 1412 Ley de Gobierno Digital (2018)



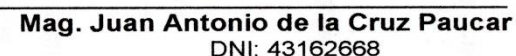
Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia en la información*

El Documento Nacional de Identidad (DNI) : **43162668**

Ica, 11 de Junio del 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Juez Validador

“Capacitación laboral y compromiso organizacional del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021”
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Compromiso organizacional

No.	DIMENSIONES / ítems							
	Primera Dimensión: Compromiso afectivo	Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, actualmente los trabajadores trabajan más por gusto que por necesidad.	x		x		x		
2	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores sienten una fuerte sensación de pertenencia en la institución.	x		x		x		
3	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores sienten los problemas de su institución como propios.	x		x		x		
4	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores tienen un alto grado de significación personal mantener un compromiso laboral con la entidad.	x		x		x		
	Segunda Dimensión: Compromiso de continuidad	Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, consideran que, aunque fuera ventajoso para ellos trabajar en otra institución, sienten que no es correcto renunciar a su institución.	x		x		x		
5. 6	Los trabajadores consideran permanecer laborando el resto de su vida en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
6. 7	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores realizan otras funciones que no les corresponden.	x		x		x		
8	Los trabajadores sienten culpa si renuncian en estos momentos a la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
9	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores consideran ocupar otros cargos si solo fuese necesario.	x		x		x		
10	Los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, sienten que sus remuneraciones están en función de las funciones que desempeñan.	x		x		x		
11	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores consideran que el trabajo que realizan es valorado por sus jefes.	x		x		x		
12	Los trabajadores son leales en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
13	Los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, consideran que la institución les brinda beneficios laborales.	x		x		x		

	Tercera Dimensión: Compromiso normativo	Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los problemas de que suceden en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores los sienten como propios.	x		x		x		
15	Los trabajadores sienten gran significado personal trabajar en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
16	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores asisten a sus labores profesionales solo por obligación.	x		x		x		
17	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los reglamentos están diseñados para mejorar la productiva de los trabajadores.	x		x		x		
18	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los reglamentos están diseñados con la participación de los trabajadores.	x		x		x		
19	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores cumplen con los reglamentos establecidos.	x		x		x		
20	Los trabajadores tienen un compromiso con cumplir los objetivos y metas de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		

Nota: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Armas y Armas (2011) y Decreto Legislativo N° 1412 Ley de Gobierno Digital (2018)



Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia en la información*

Apellidos y nombres del juez validador : **Mag. Juan Antonio de la Cruz Paucar**Grado académico del juez validador : **Magister en Gestión Publica**

Especialidad del validador : Implementación de Sistema de Gestión

El Documento Nacional de Identidad (DNI) : **43162668**

Ica, 11 de Junio del 2021

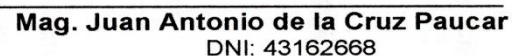
Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Juez Validador

Compromiso organizacional y capacitación laboral del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021”

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Capacitación laboral

No.	DIMENSIONES / ítems							
	Dimensión: Diagnostico	Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, cuenta con una política de capacitación al personal.	x		x		x		
2	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se realizan inducciones iniciales para los nuevos trabajadores.	x		x		x		
3	El personal directivo de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, planifica jornadas de capacitación en base a las necesidades de personal.	x		x		x		
4	En las jornadas de capacitación participa todo el personal que labora en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
5	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, informan al personal sobre los objetivos que persiguen las jornadas de capacitación.	x		x		x		
6	En los puestos de trabajo se consultan sobre el tipo de capacitación que se debe realizar en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
	Dimensión: Programa de capacitación	Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se realizan evaluaciones previas sobre el desarrollo de las funciones laborales de los trabajadores.	x		x		x		
9. 8	Las capacitaciones que realiza la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, están en función de las necesidades que requiere el desempeño de las labores de los trabajadores.	x		x		x		
10. 9	El personal siente la necesidad de asistir a jornadas de capacitación que se realizan en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
10	Los trabajadores sienten que los objetivos y metas de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, están bien definidos.	x		x		x		
11	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se considera importante el desarrollo de metas y objetivos en relación a las jornadas de capacitación para el personal.	x		x		x		

	Dimensión: Implementación	Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, las jornadas de capacitación sirven para mejorar las funciones laborales de los empleados.	x		x		x		
13	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se miden frecuentemente las metas alcanzadas de los trabajadores en sus funciones laborales.	x		x		x		
14	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental Ica, los empleados reciben capacitaciones constantes en su área de trabajo.	x		x		x		
15	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental Ica, informan a los trabajadores sobre los estándares que tienen que ser cumplidos.	x		x		x		
16	Las estrategias de capacitación utilizadas de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, son planificadas correctamente.	x		x		x		
	Dimensión: Evaluación	Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Las jornadas de capacitación realizadas en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, han tenido resultados positivos en la mejora del trabajo.	x		x		x		
18	Las jornadas de capacitación realizadas por parte de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, han cumplido los estándares de calidad.	x		x		x		
19	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se tienen políticas de evaluación en función de los resultados de metas.	x		x		x		
20	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, las capacitaciones mejoran las relaciones laborales en relación al logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		

Nota: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Armas y Armas (2011) y Decreto Legislativo N° 1412 Ley de Gobierno Digital (2018)



Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia en la información*

El Documento Nacional de Identidad (DNI) : **44208635**

Ica, 11 de Junio del 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Juez Validador

“Compromiso organizacional y capacitación laboral del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021”
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Compromiso organizacional

No.	DIMENSIONES / ítems							
	Primera Dimensión: Compromiso afectivo	Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, actualmente los trabajadores trabajan más por gusto que por necesidad.	x		x		x		
2	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores sienten una fuerte sensación de pertenencia en la institución.	x		x		x		
3	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores sienten los problemas de su institución como propios.	x		x		x		
4	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores tienen un alto grado de significación personal mantener un compromiso laboral con la entidad.	x		x		x		
	Segunda Dimensión: Compromiso de continuidad	Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, consideran que, aunque fuera ventajoso para ellos trabajar en otra institución, sienten que no es correcto renunciar a su institución.	x		x		x		
3. 6	Los trabajadores consideran permanecer laborando el resto de su vida en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
4. 7	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores realizan otras funciones que no les corresponden.	x		x		x		
8	Los trabajadores sienten culpa si renuncian en estos momentos a la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
9	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores consideran ocupar otros cargos si solo fuese necesario.	x		x		x		
10	Los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, sienten que sus remuneraciones están en función de las funciones que desempeñan.	x		x		x		
11	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores consideran que el trabajo que realizan es valorado por sus jefes.	x		x		x		
12	Los trabajadores son leales en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
13	Los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, consideran que la institución les brinda beneficios laborales.	x		x		x		

	Tercera Dimensión: Compromiso normativo	Adecuado		Poco adecuado		Inadecuado		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los problemas de que suceden en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores los sienten como propios.	x		x		x		
15	Los trabajadores sienten gran significado personal trabajar en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		
16	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores asisten a sus labores profesionales solo por obligación.	x		x		x		
17	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los reglamentos están diseñados para mejorar la productiva de los trabajadores.	x		x		x		
18	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los reglamentos están diseñados con la participación de los trabajadores.	x		x		x		
19	En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, los trabajadores cumplen con los reglamentos establecidos.	x		x		x		
20	Los trabajadores tienen un compromiso con cumplir los objetivos y metas de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica.	x		x		x		

Nota: Adaptado por el investigador según las dimensiones de Armas y Armas (2011) y Decreto Legislativo N° 1412 Ley de Gobierno Digital (2018)



Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia en la información*

El Documento Nacional de Identidad (DNI) : **44208635**

Ica, 11 de Junio del 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Juez Validador

27	2	4	3	4	2	4	4	4	3	2	1	4	2	4	2	2	1	4	4	4
28	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
29	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
30	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3
31	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
32	4	2	5	1	3	3	2	5	4	3	3	4	1	5	3	1	4	3	4	2
33	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
35	4	1	1	2	2	4	3	4	2	2	1	4	1	2	3	1	4	1	3	1
36	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2
37	1	1	4	4	1	1	2	2	5	4	1	2	1	1	1	5	5	5	1	5
38	4	4	5	3	4	3	3	5	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3
39	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
40	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
42	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	1	4	5	5	5	4	3	5
43	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
45	3	1	3	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4
48	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
51	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
52	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
53	4	3	3	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
54	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
55	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4
56	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4

57	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
59	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
60	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
61	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
64	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
65	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
66	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
67	4	3	3	4	2	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
68	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
69	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	1	3	3
70	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
71	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
72	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
73	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
74	1	3	4	3	3	5	3	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
75	2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	4	5	5	5	3	3	4	3	3	3
76	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
77	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
78	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	1	1	4	3	2	2	3	2	1
79	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
80	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
82	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
83	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
85	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
86	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4

87	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
88	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4
89	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
91	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
92	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
93	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
94	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
95	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
96	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
97	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
98	4	3	3	4	2	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
100	4	3	3	4	2	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4

Compromiso organizacional

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	4	2	5	4	3	3	2	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	2
2	2	2	3	3	2	2	5	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
3	1	5	3	5	3	4	1	2	3	3	1	5	5	5	5	1	5	5	1	5
4	3	2	1	5	4	1	1	4	3	3	3	5	5	3	3	2	4	3	5	2
5	5	4	3	5	3	4	2	1	1	1	5	5	5	3	3	1	3	3	3	5
6	3	1	1	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	1	3	4	5	5
7	3	3	1	3	3	3	1	1	3	2	3	3	5	3	4	1	2	4	3	5
8	1	1	2	5	4	3	1	3	1	4	4	4	5	5	5	1	4	4	4	4
9	1	3	3	5	5	1	3	3	4	1	1	1	3	3	3	3	3	2	5	3
10	2	2	1	5	3	4	2	5	5	2	2	5	3	3	3	2	3	3	3	4
11	3	3	3	5	4	2	3	3	2	3	3	5	5	3	3	1	3	1	3	3
12	3	4	1	2	5	1	1	1	1	3	2	5	3	2	2	1	1	1	1	2
13	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	4	1	5	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4
15	3	3	4	4	3	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
16	1	3	1	5	5	3	4	3	3	2	2	5	5	3	5	1	3	5	4	5
17	3	3	1	5	3	4	2	3	4	3	2	5	4	2	4	2	3	4	4	5
18	1	1	1	5	2	3	3	5	1	4	3	5	5	5	4	1	3	1	1	4
19	3	4	2	5	3	2	1	2	4	2	2	5	5	5	4	1	4	4	5	5
20	3	4	3	5	3	3	1	3	3	4	2	3	2	3	3	1	3	4	5	5
21	2	2	2	5	3	2	2	5	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	4	2
22	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3
23	3	2	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4
24	3	3	2	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	4
25	4	4	3	5	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3
26	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4
27	2	4	3	3	4	5	2	4	4	3	4	4	5	3	1	3	3	2	3	4

28	1	2	2	5	2	1	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4
29	2	3	3	4	4	3	3	5	4	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2
30	1	3	2	4	3	1	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5
31	4	2	1	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	1	4	5	4	5
32	5	5	3	3	5	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	2	4	3	3
33	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	5	2	4	4	4	5
34	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
35	5	1	3	2	4	4	4	1	2	5	3	3	2	3	4	5	2	3	1	1
36	4	3	3	4	3	1	1	2	5	2	5	4	5	4	5	1	3	5	4	5
37	5	5	5	5	2	5	3	1	1	3	1	5	5	3	5	1	1	1	1	4
38	3	3	5	5	4	2	3	1	5	1	3	4	5	3	4	1	3	3	4	4
39	3	2	1	5	2	4	3	1	5	3	4	5	5	4	4	1	4	5	5	5
40	1	1	1	5	3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1
41	3	1	1	5	1	1	1	1	3	3	3	5	4	3	2	1	3	3	2	4
42	1	3	4	4	4	3	3	5	3	3	2	5	5	5	3	1	5	5	5	5
43	3	1	1	4	4	3	3	1	2	5	5	5	4	3	1	1	3	3	3	5
44	1	3	3	5	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3
45	3	3	3	3	2	3	1	2	5	3	2	4	5	2	3	2	1	3	3	5
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
47	1	5	4	4	2	5	1	1	2	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4
48	4	3	3	5	3	5	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
49	4	2	2	2	4	2	4	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2
50	3	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4
51	1	5	4	5	4	5	2	4	4	2	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4
52	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
53	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
54	1	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
55	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
56	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
57	4	3	3	4	5	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4

58	1	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
59	1	5	2	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
60	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
61	1	5	3	5	3	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	2
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
64	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
65	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
66	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4
67	1	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
68	1	5	2	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
69	1	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	4	1	3	3	5	5	3	3
70	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
71	4	4	4	3	3	4	1	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3
72	1	5	4	5	4	5	4	2	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
73	1	5	4	5	4	1	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
74	2	3	2	4	2	3	5	1	5	4	4	1	2	3	5	4	5	5	1	3
75	1	2	3	2	2	2	3	3	4	5	2	1	2	3	4	4	3	4	3	4
76	3	3	2	3	2	2	2	1	1	5	5	3	3	3	3	5	1	5	3	5
77	1	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
78	1	4	4	4	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4
79	1	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
80	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	1	4	4	1	4	4	4	4
81	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
82	1	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
83	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3
84	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
85	1	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
86	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
87	1	5	4	4	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4

88	1	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	4	5	4	4	1	4	4	4	4
89	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
90	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	1	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
92	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
93	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
94	3	3	3	3	2	3	4	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
95	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
96	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
97	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
98	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4
99	3	4	2	2	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
100	1	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4

Anexo 6. Prueba de confiabilidad.

Compromiso organizacional

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Processor window with the 'Reliability' dialog box open. The variable 'Compromiso organizacional' is selected for analysis. The 'Resumen de procesamiento de casos' (Case Processing Summary) table shows that all 100 cases are valid. The 'Estadísticas de fiabilidad' (Reliability Statistics) table shows a Cronbach's Alpha of .787 for 20 items.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0] C:\Users\USUARIO\OneDrive\Documents\Spss Capacitación Laboral.sav

Escala: Variable 1: Compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	100	100,0	
Excluido ^a	0	,0	
Total	100	100,0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.787	20

Fiabilidad

Escala: Variable 2: Capacitación laboral

Resumen de procesamiento de casos

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

Capacitación Laboral

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Processor window with the 'Reliability' dialog box open. The variable 'Capacitación laboral' is selected for analysis. The 'Resumen de procesamiento de casos' (Case Processing Summary) table shows that all 100 cases are valid. The 'Estadísticas de fiabilidad' (Reliability Statistics) table shows a Cronbach's Alpha of .952 for 20 items.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.787	20

Fiabilidad

Escala: Variable 2: Capacitación laboral

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	100	100,0	
Excluido ^a	0	,0	
Total	100	100,0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.952	20

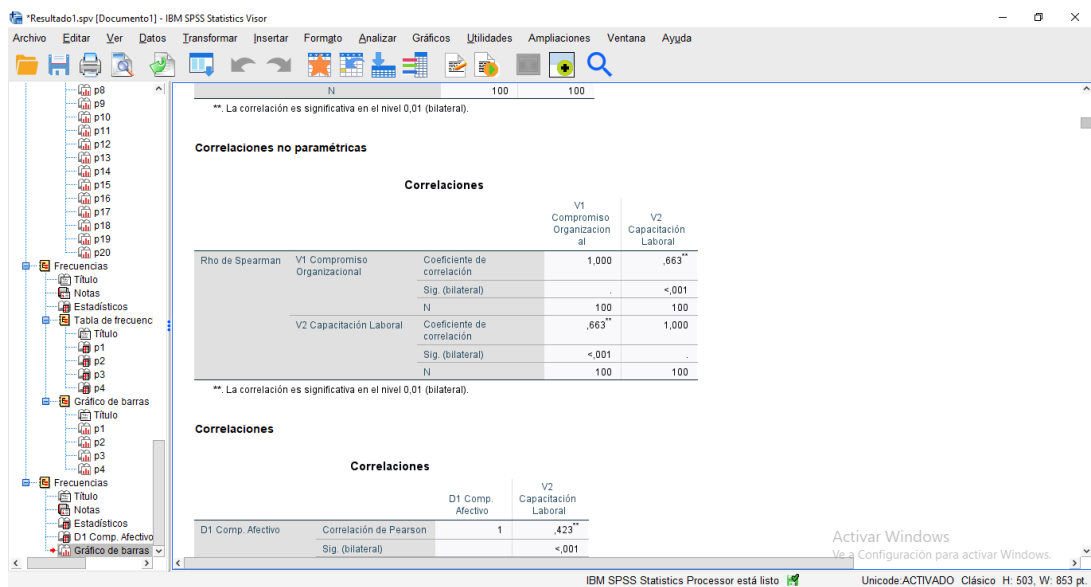
Correlaciones

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

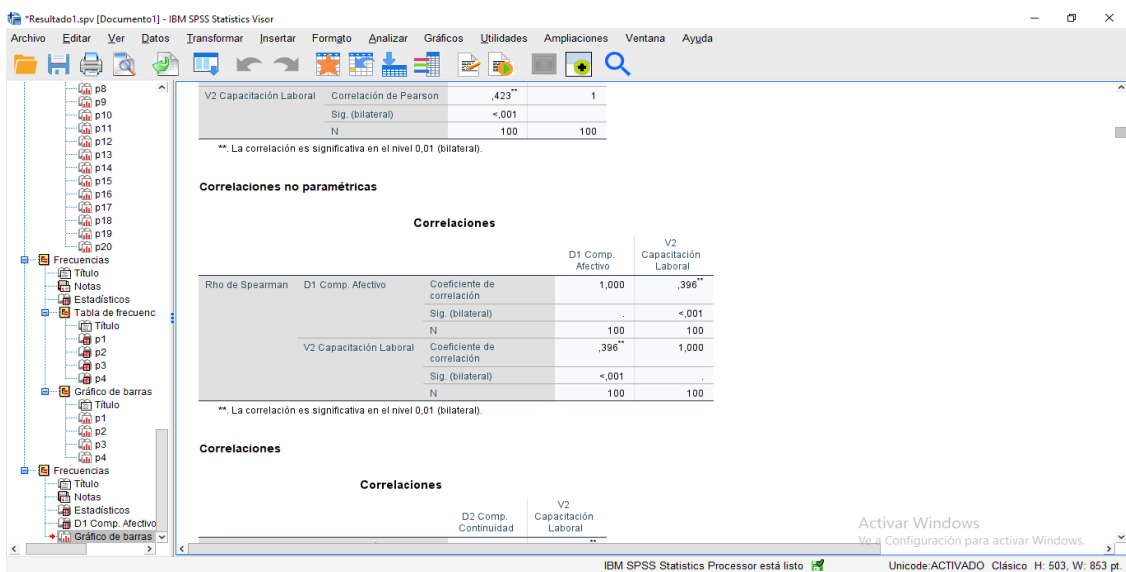
IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

Anexo 7. Prueba de hipótesis

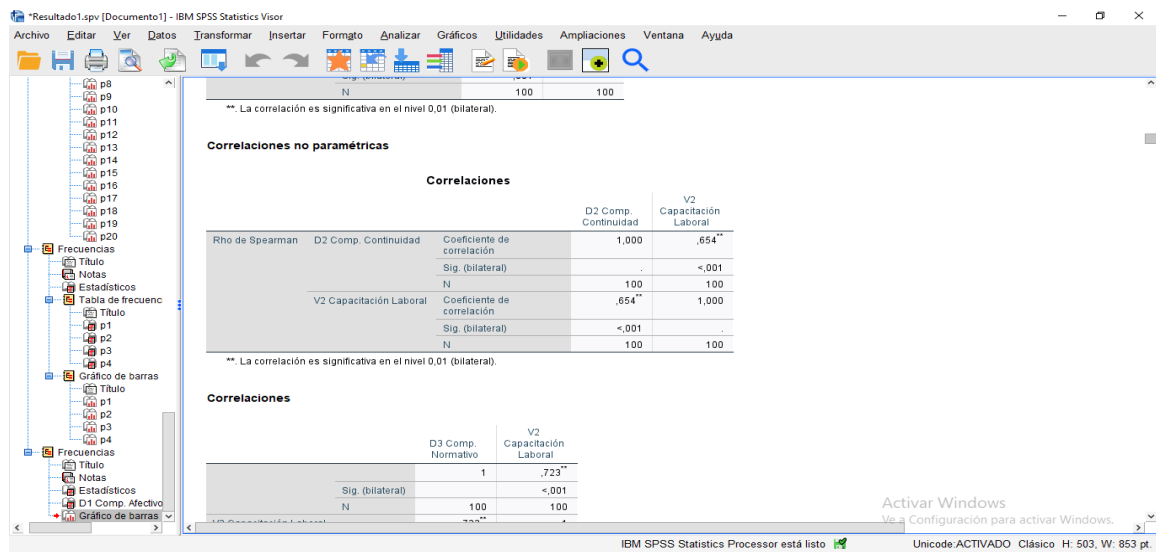
Hipótesis general



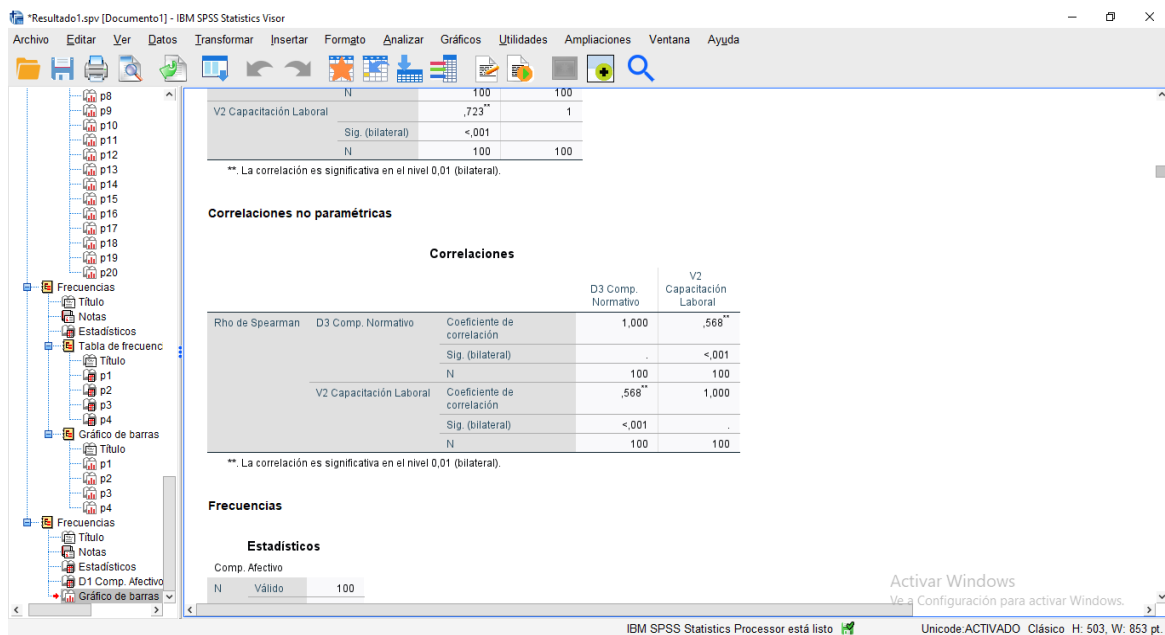
Hipótesis específico 1



Hipótesis específico 2



Hipótesis específico 3



Anexo 8. Carta de Presentación Institucional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 10 de junio de 2021
Carta P. 0344-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

LICENCIADO
MARCOS RUPERTO CABRERA PIMENTEL
DIRECTOR
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE ICA

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - ICA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA	
RECEPCIÓN	
11 JUN 2021	
Reg. N°	
Hora 10:31	Firma:

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a RAYME MENESES, JOSE LUIS; identificado con DNI N° 21569878 y con código de matrícula N° 7000843206; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Compromiso organizacional y capacitación laboral del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador RAYME MENESES, JOSE LUIS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

• Dirección: Av. Alfredo Mendiola 6232
Los Olivos 15314
• RUC : 20164113532
• TLF : (01) 20 24342 anexo(s)



ucv.edu.pe

Anexo 9. Carta de aceptación institucional

E-024992-2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



OFICIO N° 13-2021-DIRESA-ICA-DESA/DSBHAZ

Señor : **DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO**
Jefe de la escuela de Postgrado Universidad Cesar
Vallejo Filial-Lima Campus Lima Norte

Asunto : Respuesta a lo solicitado


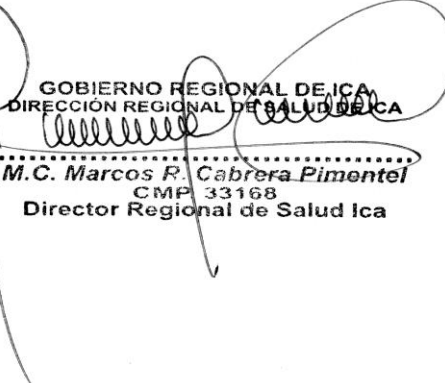
Fecha : Ica, **05** de Julio del 2021.

Ref. : 1). Carta P. 0344-2021-UCV-VA-EPG-F01/J
2). Nota N° 025-2021-DIRESA-ICA-DESA/DSBHAZ

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente, y en relación al asunto del rubro, a fin de manifestarle que se le brindara las facilidades de caso al estudiante RAYME MENESES, JOSÉ LUIS, identificado con DNI N° 21569878, para la aplicación del instrumento de estudio: **"Compromiso organizacional y capacitación laboral del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021"**

Sin otro particular, es propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.


Atentamente

 **GOBIERNO REGIONAL DE ICA**
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE ICA

M.C. Marcos R. Cabrera Pimentel
CMP 33168
Director Regional de Salud Ica

MRCP/DR-DIRESA
YAAB/DE-DESA
SLRQ/D-DSBHAZ
AJCT/D-DEPASO
01/07/2021

Otros

Cuestionarios elaborados usando la herramienta google forms

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

CAPACITACIÓN LABORAL


Estimado(a), a continuación, le estamos haciendo entrega de un cuestionario con la finalidad de conocer su opinión sobre el compromiso organizacional y la relación que existe con la capacitación laboral del personal que labora en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica. Este instrumento es totalmente anónimo, por lo que le solicito responder a todas las interrogantes con sinceridad, y según sus experiencias. Agradezco su colaboración.

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. siempre

1. La Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, cuenta con una política de capacitación al personal. *

☐ Nunca
☐ Casi nunca
☐ A veces
☐ Casi siempre
☐ Siempre

2. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, se realizan inducciones iniciales para los nuevos trabajadores. *

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Sección 1 de 2

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado(a), a continuación, le estamos haciendo entrega de un cuestionario con la finalidad de conocer su opinión sobre el compromiso organizacional y la relación que existe con la capacitación laboral del personal que labora en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica. Este instrumento es totalmente anónimo, por lo que le solicito responder a todas las interrogantes con sinceridad, y según sus experiencias. Agradezco su colaboración.

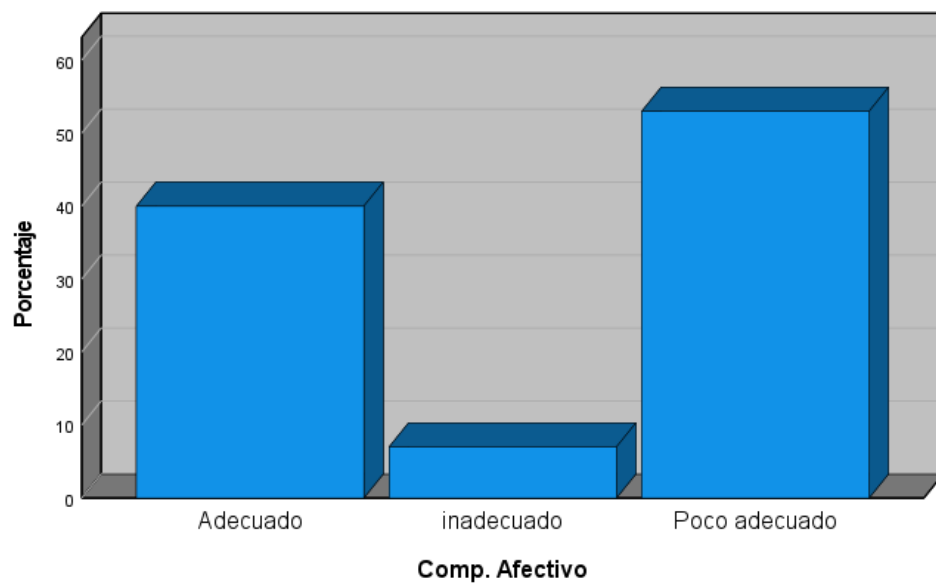
1. Nunca
2. Casi Nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. siempre

1. En la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica, actualmente los trabajadores trabajan más por gusto que por necesidad. *

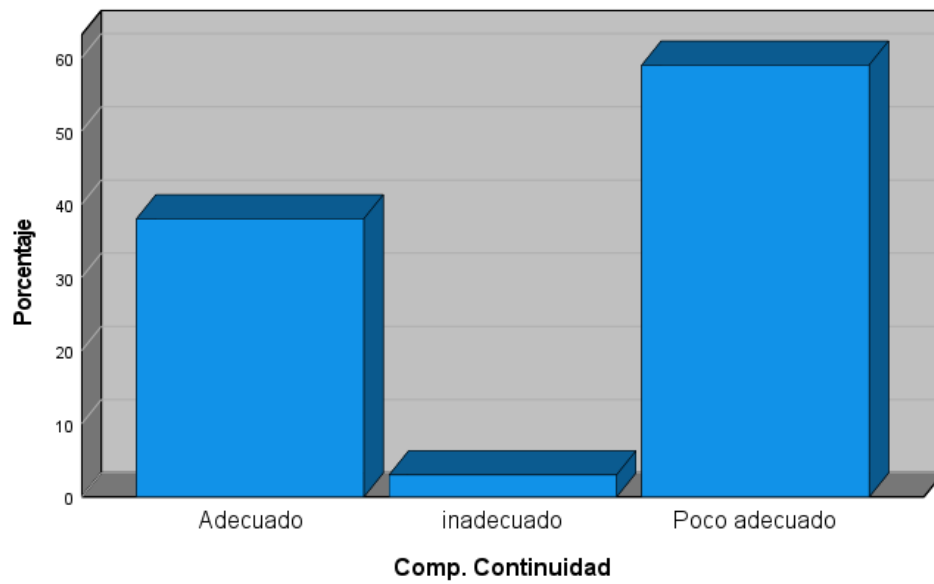
☐ Nunca
☐ Casi nunca
☐ A veces
☐ Casi siempre
☐ Siempre

Figuras de Variables y sus Dimensiones

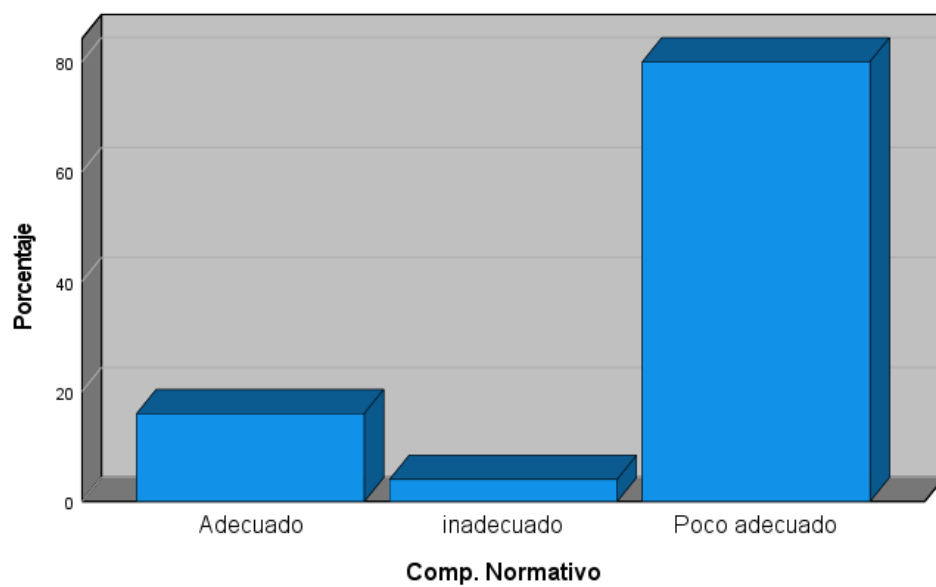
Compromiso afectivo



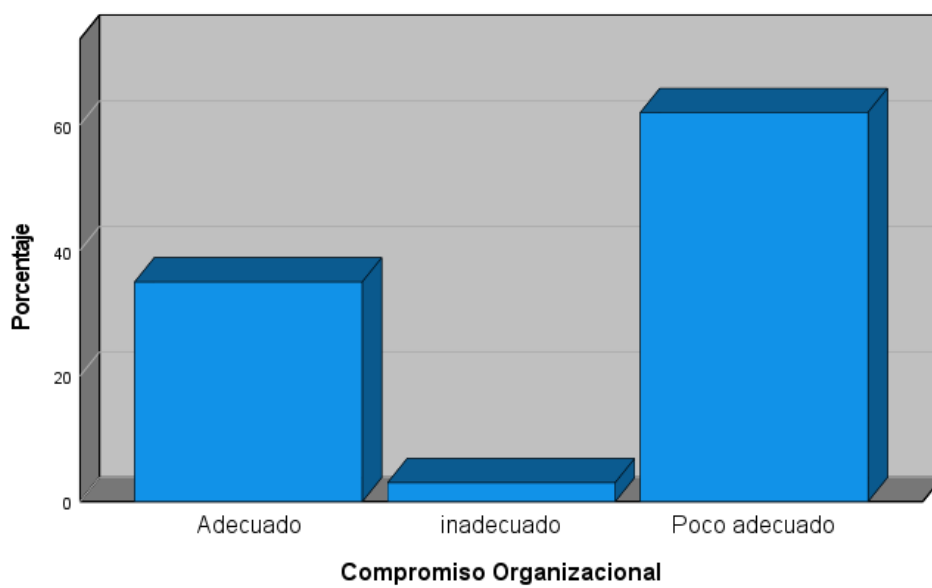
Compromiso de continuidad



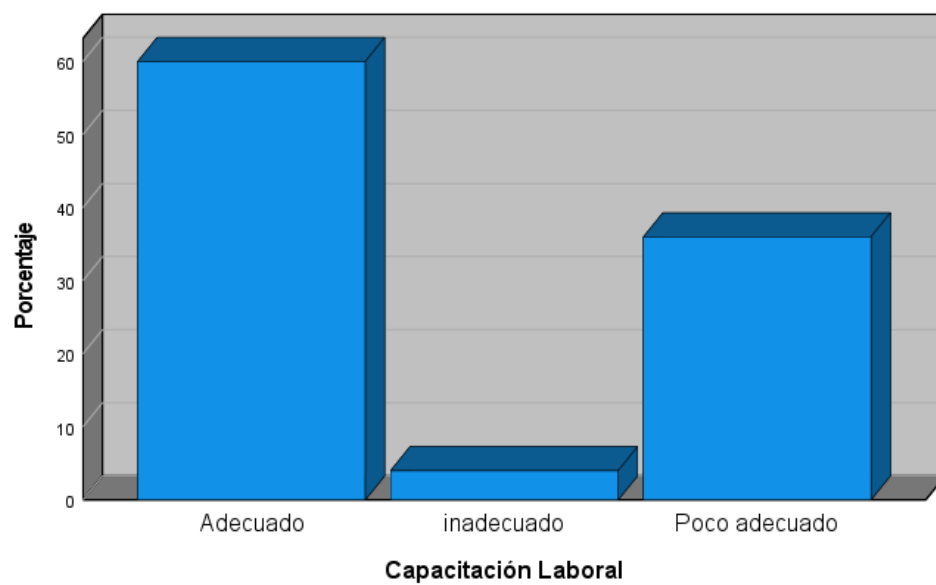
Compromiso normativo



Compromiso Organizacional



Capacitación Laboral



IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

V1_Comp_Organizacional

N Válido 78
Perdidos 0

V1_Comp_Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Adecuado	19	24,4	24,4	24,4
Inadecuado	3	3,8	3,8	28,2
Poco adecuado	56	71,8	71,8	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Frecuencias

Estadísticos

V2_Capacitación_Laboral

N Válido 78
Perdidos 0

V2_Capacitación_Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Adecuado	42	53,8	53,8	53,8
Inadecuado	4	5,1	5,1	58,9
Poco adecuado	32	41,0	41,0	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode ACTIVADO Clásico H: 164, W: 521 pt.

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

Válido Adecuado 10 12,8 12,8 12,8
Inadecuado 11 14,1 14,1 26,9
Poco adecuado 57 73,1 73,1 100,0
Total 78 100,0 100,0

D2_Programa_Capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Inadecuado	27	34,6	34,6	34,6
Poco adecuado	51	65,4	65,4	100,0
Total	78	100,0	100,0	

D2_Implementación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Inadecuado	26	33,3	33,3	33,3
Poco adecuado	52	66,7	66,7	100,0
Total	78	100,0	100,0	

D2_Evaluación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Inadecuado	67	85,9	85,9	85,9
Poco adecuado	11	14,1	14,1	100,0
Total	78	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode ACTIVADO Clásico

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

Tabla de frecuencia

D2_Diagnóstico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Adecuado	10	12,8	12,8	12,8
Inadecuado	11	14,1	14,1	26,9
Poco adecuado	57	73,1	73,1	100,0
Total	78	100,0	100,0	

D2_Programa_Capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Inadecuado	27	34,6	34,6	34,6
Poco adecuado	51	65,4	65,4	100,0
Total	78	100,0	100,0	

D2_Implementación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Inadecuado	26	33,3	33,3	33,3
Poco adecuado	52	66,7	66,7	100,0
Total	78	100,0	100,0	

D2_Evaluación

	Porcentaje	Porcentaje
--	------------	------------